Г.Т.ЗАВИНОВСКАЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

«ВИЩА ШКОЛА»

Г.Т.ЗАВИНОВСКАЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Допущено Министерством
высшего и среднего
специального образования УССР
в качестве учебного пособия
для студентов вузов,
обучающихся по специальности
«Экономика труда»

КИЕВ
ГОЛОВНОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
ИЗДАТЕЛЬСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ
«ВИЩА ШКОЛА»
1985

65.9(2)30—6
З—13

УДК 658.32 : 331.2(07)

Организация заработной платы в промышленности. Завиновская Г. Т.— Вища шк. Головное изд-во, 1985.— 175 с.

В учебном пособии рассматриваются сущность и основные принципы организации заработной платы рабочих, ИТР и служащих. Освещаются вопросы совершенствования тарифной системы оплаты труда, развития форм и систем заработной платы, образования и расходования фонда материального поощрения, усиления стимулирующей роли премирования работников. Отражаются основные направления совершенствования организации заработной платы, приводятся практические примеры и расчеты, справочный материал.

Для студентов, вузов, обучающихся по специальности «Экономика труда».

Табл. 22. Библиогр. 24 назв.

Рецензенты: кандидаты экономических наук *Н. И. Шутов* (Одесский институт народного хозяйства); *В. М. Данюк* (Институт экономики АН УССР)

Редакция литературы по экономике и организации производства

Зав. редакцией *С. К. Деревец*

$3\frac{2202000000—139}{M211(04)—85}$ 185—85

© Издательское объединение «Вища школа», 1985

ПРЕДИСЛОВИЕ

В решениях XXVI съезда КПСС, ноябрьского (1982 г.), июньского, декабрьского (1983 г.) и февральского (1984 г.) Пленумов ЦК КПСС указывается на необходимость интенсивного пути развития, всемерной механизации и автоматизации производства, внедрения совершенной технологии.

На октябрьском (1984 г.) Пленуме ЦК КПСС Генеральный секретарь ЦК КПСС, Председатель Президиума Верховного Совета СССР К. У. Черненко отметил: «Партией четко определены главные пути достижения новых рубежей социально-экономического прогресса. Это ускоренное развитие общественного производства, максимальное использование интенсивных факторов роста. Коренного перелома в повышении эффективности народного хозяйства мы должны добиться уже в двенадцатой пятилетке» [1].

Для обеспечения поставленных задач большое значение имеет совершенствование материального и морального стимулирования и усиление его воздействия на повышение эффективности производства, улучшение качества продукции, экономное использование материальных ресурсов. Одним из важнейших условий развития производства, экономии живого и овеществленного труда является повышение стимулирующей роли заработной платы — основного источника роста доходов трудящихся. От правильной организации заработной платы зависит материальная заинтересованность работников в достижении более высоких результатов труда.

Заработная плата — важная экономическая категория, один из экономических рычагов, который призван соединить воедино интересы работника с интересами предприятия и государства.

[1] Речь товарища К. У. Черненко на Пленуме ЦК КПСС 23 октября 1984 года.— Коммунист, 1984, № 16, с. 10.

Последовательную реализацию принципов распределения по труду на современном этапе наиболее правильно можно осуществить посредством комплексного совершенствования организации заработной платы, включающего систематическое проведение мероприятий по улучшению условий оплаты, всесторонне учитывающих темпы научно-технического прогресса, значительные преобразования в труде, существенное возрастание общеобразовательной и специальной подготовки работников, рост их профессионального мастерства в сочетании с последовательным применением наиболее действенных способов и методов материальной заинтересованности работников в достижении более высоких коллективных и индивидуальных результатов труда.

В соответствии с решениями XXVI съезда КПСС в стране планомерно осуществляются мероприятия, направленные на обеспечение зависимости заработной платы и премий каждого работника от его личного трудового вклада и конечных результатов работы коллектива. На современном этапе заработная плата различных категорий трудящихся совершенствуется с учетом сложности и ответственности выполняемых работ, условий и интенсивности труда, сокращения ручного и тяжелого физического труда, повышения квалификации.

Дальнейшее усиление стимулирующей роли заработной платы, определенная ее дифференциация прежде всего зависят от организации тарифной системы, применяемых форм и систем заработной платы, нормирования труда. Для эффективного воздействия оплаты по труду на улучшение результатов производства необходимо использовать все элементы организации заработной платы, улучшать тарифные условия, премиальные системы, обеспечивать оптимальное сочетание всех выплат, входящих в среднюю заработную плату.

Назрел вопрос о необходимости усиления контроля за мерой труда и его поощрения во всех звеньях народного хозяйства, установления более тесной связи оплаты с результатами труда, рационального и экономного расходования фондов заработной платы и создания условий для более активного участия рабочих, служащих, колхозников в последовательном и строгом проведении в жизнь принципа оплаты труда по его количеству и качеству, полного использования в этих целях прав, предоставляемых трудовым коллективам.

ГЛАВА I

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

§ 1. МАРКСИСТСКО-ЛЕНИНСКОЕ УЧЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОДУКТА

Каждой общественно-экономической формации присущи соответствующие отношения распределения, которые являются одной из сторон способа производства. При помощи распределения созданных предметов потребления между членами общества осуществляется взаимосвязь производства и потребления. Распределение по отношению к производству — вторично, поскольку распределять и потреблять можно лишь произведенный продукт. К. Маркс писал, что «распределение само есть продукт производства — не только по содержанию, ибо распределяться могут только результаты производства, но и по форме, ибо определенный способ участия в производстве определяет особую форму распределения...» [1].

При различных способах производства общественный продукт распределяется в интересах тех, кто владеет средствами производства.

В условиях капитализма производственные отношения, в основе которых лежит частная собственность на средства производства, предопределяют и специфические особенности распределения. Здесь распределение носит классовый характер и осуществляется в интересах эксплуататорских классов. Произведенный продукт является собственностью капиталиста, а не непосредственного производителя, и распределяется в зависимости от размеров вложенного в производство частного капитала, а не на основе трудовых затрат.

При социализме коренным образом изменяется способ распределения материальных благ. Общественная собственность на средства производства ликвидирует де-

[1] Маркс К. Из рукописного наследства К. Маркса. Введение.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 12, с. 721.

ление членов общества на эксплуататоров и эксплуатируемых, распределение осуществляется в интересах самих трудящихся. Оно служит обеспечению постоянно растущих потребностей всех членов общества и свободного всестороннего развития личности каждого.

Ф. Энгельс писал, что по отношению к социалистическому способу производства «...распределение, поскольку оно управляется чисто экономическими соображениями, будет регулироваться интересами производства, развитие же производства больше всего стимулируется таким способом распределения, который позволяет *всем* членам общества как можно более всесторонне развивать, поддерживать и проявлять свои способности» [1].

Высшей целью социалистического общества является наиболее полное удовлетворение материальных и культурных потребностей трудящихся. В. И. Ленин говорил, что с победой социалистической революции становится возможным «настоящим образом подчинить общественное производство и распределение продуктов по научным соображениям, относительно того, как сделать жизнь всех трудящихся наиболее легкой, доставляющей им возможность благосостояния. Только социализм может осуществить это» [2].

Основы распределения общественного продукта при социализме были изложены К. Марксом в работе «Критика Готской программы», где указано, что общественный продукт должен быть использован на возмещение потребленных средств производства, расширенное воспроизводство, образование резервного (страхового) фонда, а также для личного потребления. Часть общественного продукта, за вычетом фонда возмещения, представляет собой национальный доход, т. е. вновь созданную трудом работников материального производства стоимость. Национальный доход является важнейшим показателем, характеризующим уровень развития страны. В СССР он планомерно используется в интересах всего общества. Примерно $^1/_4$ его составляет фонд накопления и $^3/_4$ — фонд потребления.

Национальный доход в СССР растет высокими темпами. Так, по сравнению с 1970 г. объем произведенного

---

[1] Энгельс Ф. Анти-Дюринг.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 20, с. 206.

[2] Ленин В. И. Речь на I Всероссийском съезде Советов народного хозяйства 26 мая 1918 г. Полн. собр. соч., т. 36, с. 381.

национального дохода увеличился в 1,25 раза в 1975 г., в 1,59 раза — в 1980 г. и в 1,80 раза — в 1982 г.[1]

В 1980 г. по сравнению с 1970 г. национальный доход, использованный на потребление и накопление, возрос с 285,5 млрд. руб. до 454,1 млрд. руб.[2], т. е. почти в 1,56 раза, и в 1982 г.— до 512,3 млрд. руб., т. е. в 1,79 раза (в фактически действовавших ценах). При этом следует подчеркнуть, что непрерывно возрастает значение каждого процента. Например, в восьмой пятилетке процент прироста национального дохода составлял 2 млрд. руб., в девятой — 2,8, а в десятой — 3,6 млрд. руб.

В десятой пятилетке национальный доход по сравнению с девятой возрос с 363,3 млрд. руб. до 462,2 млрд. руб.[3] (в фактически действовавших ценах), т. е. на 98,9 млрд. руб., или на 27,2 %. При этом фонд потребления увеличивался более высокими темпами по сравнению с фондом накопления. За этот период доля национального дохода, используемая на потребление, увеличилась на 70 % по сравнению с восьмой пятилеткой, а доля национального дохода, используемая на накопление и прочие расходы,— на 56 %.

Следует отметить, что для подъема народного благосостояния используется и часть фонда накопления в сфере затрат на жилищное и социально-культурное строительство. С учетом этого ресурсы национального дохода, направленные на потребление и непроизводственное строительство, достигли $^4/_5$ общего его объема. За годы десятой пятилетки эта сумма составила 1625 млрд. руб. (в сопоставимых ценах 1973 г.), что на 334 млрд. руб., или на 26 %, больше, чем в девятой [4].

К концу одиннадцатой пятилетки в соответствии с решениями XXVI съезда КПСС национальный доход, используемый на потребление и накопление, увеличится на 18—20 %, а к 1990 г.— минимум в 1,4 раза по сравнению с 1980 г. [5].

Для обеспечения неуклонного роста общественного производства, повышения народного благосостояния

[1] См.: Народное хозяйство СССР в 1982 г. Стат. ежегодник / ЦСУ СССР. М.: Финансы и статистика, 1983, с. 378.

[2] Там же, с. 379.

[3] Там же, с. 378.

[4] Народное хозяйство СССР. 1922—1982: Юбил. стат. ежегодник / ЦСУ СССР. М.: Финансы и статистика, 1982, с. 417.

[5] Материалы XXVI съезда КПСС. М.: Политиздат, 1981, с. 137, 139.

необходимо осуществлять расширенное воспроизводство. Для этого используются средства фонда накопления. Кроме того, на случай непредвиденных обстоятельств, в том числе стихийных бедствий, создается резервный (страховой) фонд. Остальная часть национального дохода образует фонд потребления, который делится на фонд оплаты по труду работников материального производства; общественные фонды потребления (медицинское обслуживание, образование и т. п.); фонд содержания аппарата управления.

В социалистическом обществе действует экономический закон распределения по труду, отражающий объективную необходимость распределения фонда индивидуального потребления между членами общества в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного каждым работником в производстве. К. Маркс определил суть этого закона: «...известное количество труда в одной форме обменивается на равное количество труда в другой» [1].

Экономический закон распределения по труду действует, как и все экономические законы, в тесной взаимосвязи с другими экономическими законами. Так, заработная плата, являясь основной формой осуществления закона распределения по труду, связана с требованиями основного экономического закона, законов планомерного пропорционального развития, повышающейся производительности труда, стоимости и др.

В социалистическом обществе экономическая необходимость распределения по труду вытекает из достигнутого на определенной стадии коммунистического строительства уровня развития производительных сил и производственных отношений. В связи с тем, что при социализме в силу недостаточного развития производительных сил не обеспечивается еще то изобилие предметов потребления, которое является необходимым материальным условием коммунистического распределения по потребностям, единственный принцип распределения, способствующий экономически правильному определению доли каждого трудящегося во вновь создаваемом общественном продукте,— принцип распределения в соответствии с долей участия в общественно полезном труде.

«Характер распределения,— отмечал Ю. В. Андро-

---

[1] Маркс К. Критика Готской программы.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 19, с. 19.

пов,— является, по сути дела, одним из важнейших показателей степени социального равенства, возможной при социализме. Любые попытки волевым путем превысить эту возможную степень, забежать вперед — к коммунистическим формам распределения, без точного учета трудового вклада каждого в создание материальных и духовных благ могут породить и порождают нежелательные явления» [1].

Уравнительное распределение несовместимо с интересами развития социалистического производства, поскольку не для всех членов социалистического общества труд стал первой жизненной потребностью, а является средством существования. Кроме того, имеются существенные различия между квалифицированным и неквалифицированным трудом, тяжелым и легким, протекающим в экстремальных условиях (труд под землей, в условиях высоких температур и т. д.) по сравнению с трудом в нормальных условиях, промышленным и сельскохозяйственным трудом.

К. Маркс отмечал, что «один человек физически или умственно превосходит другого и, стало быть, доставляет за то же время большее количество труда или же способен работать дольше; а труд, для того, чтобы он мог служить мерой, должен быть определен по длительности или по интенсивности, иначе он перестал бы быть мерой. Это *равное* право есть неравное право для неравного труда. Оно не признает никаких классовых различий, потому что каждый является только рабочим, как и все другие; но оно молчаливо признает неравную индивидуальную одаренность, а следовательно, и неравную работоспособность естественными привилегиями» [2].

В соответствии с основным принципом социализма «от каждого по способностям — каждому по труду» трудящийся имеет возможность наиболее полно проявить свои способности, умение, инициативу, опыт и получить вознаграждение в зависимости от его трудовых затрат.

Распределение по труду в современных условиях развитого социализма выступает важнейшим стимулом развития социалистического способа производства, фактором постепенного преобразования социалистических производственных отношений в коммунистические,

---

[1] Андропов Ю. В. Избранные речи и статьи, с. 238—239.
[2] Маркс К. Критика Готской программы.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 19, с. 19.

воспитания нового отношения к труду, постепенного превращения труда в первую жизненную потребность и перехода к коммунистическому принципу распределения «от каждого по способностям — каждому по потребностям». Однако переход к коммунистическому принципу предопределен объективными причинами нашего общества.

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС отмечалось: «У нас все имеют равные права и равные обязанности перед обществом. Полное же равенство в смысле одинакового пользования материальными благами будет возможно лишь при коммунизме. Но до этого еще предстоит пройти долгий путь. Тут требуется гораздо более высокий уровень и экономики, и сознания людей. А сегодня, если не считать определенной части общественных фондов потребления, каждый гражданин у нас имеет право лишь на такие материальные блага, которые соответствуют количеству и качеству его общественно полезного труда. Только на это. И тут важны строгий учет и строгое соблюдение этого принципа» [1].

Распределение по труду не является единственным средством распределения материальных и духовных благ, поскольку определенная их часть поступает членам социалистического общества через общественные фонды потребления (бесплатное обучение и повышение квалификации, бесплатная медицинская помощь, развитие физической культуры, содержание детей в дошкольных учреждениях, предоставление гражданам бесплатных и льготных путевок в санатории, дома отдыха, пионерские лагеря, пособия по временной нетрудоспособности). При этом материальные и культурные блага из этих фондов предоставляются каждому советскому человеку бесплатно или на льготных условиях независимо от вклада его в общественное производство.

Выплаты и льготы, получаемые населением в нашей стране из общественных фондов потребления, растут высокими темпами. За период 1970—1980 гг. они увеличились с 63,9 млрд. руб. до 117 млрд. руб., т. е. более чем в 1,8 раза, и в 1982 г. составили 128,3 млрд. руб. Если в 1970 г. в расчете на душу населения они составляли 263 руб., то в 1980 г.— 441 руб., т. е. возросли за этот период в 1,67 раза, и в 1982 г. увеличились до 475 руб. [2]

[1] Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г. М.: Политиздат, 1983, с. 12.

[2] Народное хозяйство СССР в 1982 г., с. 381.

За годы десятой пятилетки по сравнению с девятой общественные фонды потребления увеличились на 134 руб. Они были направлены на такие важные социальные мероприятия повышения жизненного уровня населения, как улучшение пенсионного обеспечения, увеличение размера пособий по временной нетрудоспособности, минимальной продолжительности ежегодного отпуска и др.

В одиннадцатой пятилетке постоянно увеличиваются общественные фонды потребления, развивается социальное обеспечение, образование и культура, улучшаются условия жизни семей с детьми, отдыха населения [1].

Таким образом, блага и льготы, получаемые за счет общественных фондов потребления, являются органическим дополнением распределения по труду, что обеспечивает личную материальную заинтересованность работников в результатах их труда.

Личная материальная заинтересованность базируется на прямой связи между результатами труда работника и степенью удовлетворения его материальных потребностей и рассматривается как стимул его к труду. «Личная заинтересованность,— писал В. И. Ленин,— поднимает производство; нам нужно увеличение производства прежде всего и во что бы то ни стало» [2].

При обеспечении личной материальной заинтересованности каждого работника в результатах своего труда путем установления непосредственной зависимости между его вкладом в общественное производство и его долей в фонде потребления распределение по труду способствует росту производства, повышению качества труда, его производительности.

Механизм материального стимулирования обеспечивает взаимосвязь личных и коллективных интересов, а последних с общественными интересами.

Кроме общественных фондов потребления, материальным источником удовлетворения личных, коллективных и общественных интересов при социализме выступает заработная плата. Следовательно, распределение по труду и распределение за счет общественных фондов потребления воплощают в себе все виды интересов и таким образом отражают систему отношений личности, коллектива и общества. В этой связи проблема материального стимулирования при социализме как гармо-

[1] См.: Материалы XXVI съезда КПСС, с. 139.

[2] Ленин В. И. К четырехлетней годовщине Октябрьской революции.— Полн. собр. соч., т. 44, с. 152.

ничного сочетания личных, коллективных и общенародных интересов весьма многообразна. Она включает в себя решение целого ряда задач, а именно — установление в каждый конкретный период оптимального соотношения между фондами распределения по труду и общественными фондами потребления; основной и дополнительной заработной платой (основной и дополнительной оплатой по труду в колхозах); централизованной и децентрализованной частями общественных фондов потребления и т. д.

Решение этих задач в тот или иной период создает определенную систему сочетания личных, коллективных и общественных интересов. Изменение такой системы предполагает в своей основе развитие непосредственно общественного характера труда при переходе к коммунизму.

Всестороннее сочетание личных и коллективных интересов в результатах производства может быть достигнуто лишь на основе хозяйственного расчета предприятий и их производственных подразделений.

§ 2. СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Содержание заработной платы при социализме и капитализме имеет существенные различия, определяемые производственными отношениями. В условиях капитализма она выражает отношения эксплуатации, дискриминации и определяется стоимостью рабочей силы. При социализме заработная плата выражает социалистические производственные отношения, отношения работников, занятых в общественном производстве, совместно владеющих средствами производства. Она определяется объемом фонда индивидуального потребления, количеством и качеством труда работников. В социалистическом обществе отсутствует ограничение роста заработной платы в виде стоимости рабочей силы.

На каждом этапе развития социализма уровень заработной платы должен соответствовать величине вклада каждого конкретного работника, что позволит ему в достаточной мере удовлетворять свои материальные и духовные потребности.

Как важнейшая социально-экономическая категория заработная плата при социализме выполняет следующие функции:

основное средство удовлетворения личных потребнос-

тей трудящихся, источник повышения их материального благосостояния, роста реальных доходов населения;

важнейший источник воспроизводства рабочей силы и средство привлечения людей к труду;

действенный экономический рычаг стимулирования развития общественного производства, повышения его эффективности, роста производительности труда, улучшения качества продукции, сокращения затрат на производство, рационального использования рабочей силы, уменьшения потерь рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины;

средство распределения и перераспределения кадров по районам страны, отраслям народного хозяйства.

Различают номинальную, реальную заработную плату и реальные доходы трудящихся.

Номинальная заработная плата (денежная) — это сумма денежных средств, получаемых работниками за выполнение объема работ в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. В связи с тем, что в социалистическом обществе существует товарное производство и предметы потребления поступают трудящимся посредством обмена заработной платы на товары через торговлю, заработная плата имеет денежную форму.

В разные периоды и в различных районах страны цены на товары различны, поэтому на одинаковую денежную заработную плату можно приобрести различное количество товаров. Более точной характеристикой доходов рабочих и служащих является *реальная заработная плата*, которая представляет собой совокупность материальных и культурных благ, а также услуг, которые может приобрести трудящийся на номинальную заработную плату. Размер реальной заработной платы зависит от величины номинальной заработной платы и уровня цен на предметы потребления и услуги. Эту зависимость можно выразить следующим образом:

$$I_{\text{р.з.п}} = I_{\text{н.з.п}} : I_{\text{ц}},$$

где $I_{\text{р.з.п}}$, $I_{\text{н.з.п}}$ — индексы реальной и номинальной заработной платы; $I_{\text{ц}}$ — индекс цен.

В последние двадцать пять лет реальная заработная плата растет в основном за счет увеличения номинальной. Это соответствует политике нашей партии об укреплении принципа материальной заинтересованности, изменении соотношений в оплате труда путем увеличения

денежной заработной платы низко- и среднеоплачиваемых работников при стабильности цен на основные продовольственные товары и товары народного потребления.

Реальные доходы трудящихся включают в себя реальную заработную плату и поступления из общественных фондов потребления. При этом основным источником роста доходов населения является оплата по труду.

По своей структуре заработная плата неоднородна, каждый ее элемент выполняет присущую ему функцию материального стимулирования и имеет определенную экономическую самостоятельность при необходимой взаимосвязи и взаимообусловленности всех ее частей. Заработная плата рабочих и служащих состоит из основной (постоянной) и дополнительной (переменной) частей, а также надбавок.

Основная часть выплачивается работнику в соответствии с государственными тарифами, т. е. тарифной системой и схемами должностных окладов в зависимости от сложности, условий, интенсивности труда, а также квалификации работника. На величину дополнительной части заработной платы влияют как конечные итоги работы коллектива, так и результаты деятельности отдельного работника. Сюда входят премии рабочим, инженерно-техническим работникам, служащим, вознаграждения по итогам работы за год, выплаты за выслугу лет, доплата за совмещение профессий, обучение учеников, многостаночное обслуживание, бригадирам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой, мастерам и другим инженерно-техническим работникам высокой квалификации до 30 % их должностного оклада и др.

К надбавкам за особые условия труда относятся доплаты по районному коэффициенту, за подвижной и разъездной характер работы, доплаты за работу во вредных и особо вредных условиях и др.

§ 3. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ

Важным и необходимым условием обеспечения социалистического принципа распределения по труду является правильная организация оплаты труда. Чтобы укрепить материальную заинтересованность работников

в эффективной работе, в определенный исторический период развития народного хозяйства нужно устанавливать такие условия оплаты труда, которые в максимальной степени стимулировали бы повышение уровня техники, образования и профессиональной подготовки, совершенствование организации производства и труда. Однако организация оплаты труда не исчерпывает всей сложной и многогранной проблемы его практического осуществления, поскольку полученное в форме заработной платы вознаграждение является одним из элементов распределения по труду, реализация которого идет на удовлетворение материальных и духовных благ.

Следовательно, требования закона распределения по труду с учетом действия других экономических законов сводятся к тому, чтобы уровень организации заработной платы обеспечил одинаковые отношения по размеру заработков рабочих и служащих к результатам их труда, чтобы трудящиеся имели возможность приобрести на заработную плату, соответствующую одинаковому количеству и качеству затраченного труда, примерно равное количество реальных материальных благ и услуг.

Организации заработной платы в промышленности, как и в других отраслях народного хозяйства, присущи ряд принципов, разработанных В. И. Лениным в таких работах, как «Задачи пролетариата в нашей революции», «Государство и революция», «О профессиональных союзах», «К четырехлетней годовщине Октябрьской революции» и ряде других, и нашедших отражение в решениях партии и государства.

1. **Оплата труда по его количеству и качеству, равная оплата за равный труд.** Это значит, что трудящиеся за свой труд, равный по количеству и качеству, независимо от пола, национальности, возраста, получают равную оплату. Общественный продукт распределяется в соответствии с вкладом каждого в удовлетворение общественных потребностей. Это, в свою очередь, обеспечивает материальную заинтересованность каждого работника в результатах производства, росте производительности труда, повышении их квалификации, совершенствовании мастерства.

2. **Неуклонное повышение заработной платы.** Этот принцип обусловлен сущностью социалистического строя, свободного от эксплуатации, действием экономических законов социализма, обеспечивающих высокие темпы расширенного воспроизводства, ростом производитель-

ности труда, повышением эффективности производства. Чем богаче общество, тем бóльшую массу предметов потребления и услуг оно может выделить для трудящихся. А так как основная часть фонда личного потребления распределяется по труду, то с ростом общественного богатства повышается материальное благосостояние советского народа.

На октябрьском (1984 г.) Пленуме ЦК КПСС К. У. Черненко подчеркивал, что необходимо «...опираясь на все более весомые результаты труда советских людей, поднять на качественно новую ступень народное благосостояние, значительно повысить материальный и духовный уровень жизни нашего народа» [1].

В первые годы строительства социализма, когда жизненно важно было быстрыми темпами и в короткий срок преодолеть отсталость, создать материальную основу для победы социализма, возможности для роста заработной платы были ограничены. Однако партия и тогда уделяла большое внимание ее повышению. При этом отмечалась необходимость одновременного роста как фонда накопления, так и фонда потребления. В частности, на XV съезде ВКП(б) в Директивах по составлению пятилетнего плана указывалось: «В области соотношения между *производством и потреблением* необходимо иметь в виду, что нельзя исходить из *одновременно* максимальной цифры того и другого... или исходить из одностороннего *интереса потребления*. Принимая во внимание и относительную противоречивость этих моментов и их взаимодействие и связанность, причем с точки зрения развития на длительный срок интересы эти, в общем, совпадают, необходимо исходить из оптимального сочетания обоих этих моментов» [2].

В настоящее время, когда наша страна вступила в период развитого социализма, в значительной степени вырос ее экономический и научно-технический потенциал, повысился жизненный уровень трудящихся. Так, за последние три пятилетки уровень заработной платы рабочих и служащих постоянно возрастал. Если в 1965 г. ее средний размер достигал 96 руб., в 1970 г.— 122, в 1975 г.— 146, то в 1980 г.— 168 руб. К концу одиннадца-

---

[1] Речь товарища К. У. Черненко на Пленуме ЦК КПСС 23 октября 1984 года.— Коммунист, 1984, № 16, с. 9—10.

[2] Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. М.: Политиздат, 1967, т. 1, с. 664.

той пятилетки намечено увеличить среднемесячную заработную плату рабочих и служащих на 13—16 % по сравнению с десятой пятилеткой и довести ее уровень до 190—195 руб. в месяц. Доходы колхозников от общественного хозяйства увеличатся на 20—22 %. При этом по мере создания условий и накопления ресурсов будут постепенно повышаться минимальная заработная плата до 80 руб. в месяц, ставки и оклады рабочих и служащих, в первую очередь в производственных отраслях народного хозяйства. Значительно повысится роль фондов общественного потребления. Выплаты и льготы населению за их счет увеличатся на 20 % [1].

Таким образом, целью социалистического общества было и есть повышение благосостояния всех членов общества для их всестороннего развития.

3. **Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.** Зависимость между ростом производительности труда и заработной платы должна быть прямой, пропорциональной.

Оптимальное соотношение роста производительности труда и средней заработной платы — необходимое условие повышения жизненного уровня населения и объективная закономерность расширенного воспроизводства, так как за счет роста производительности труда обеспечивается не только увеличение заработной платы работников, но и расширение масштабов производства, а также пополнение общественных фондов потребления.

Это соотношение вытекает из действия экономического закона планомерного пропорционального развития народного хозяйства и, сформулированное в постановлении Пленума ЦК ВКП(б) 16—20 августа 1924 г. «О политике заработной платы» [2], остается и в настоящее время одним из основных условий экономического развития нашей страны.

«Так, со всей определенностью,— отмечал Ю. В. Андропов,— выявилась недопустимость нарушения объективного экономического требования опережающего роста производительности труда. Вне теснейшей связи с этим решающим фактором повышение заработной платы,

---

[1] Материалы XXVI съезда КПСС, с. 177, 178.

[2] КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. М.: Политиздат, 1970, т. 3, с. 131.

производящее вначале внешне благоприятное впечатление, в конце концов неизбежно оказывает негативное воздействие на всю экономическую жизнь. Оно, в частности, порождает запросы, которые не могут быть полностью удовлетворены при данном уровне производства, мешает устранить дефицит со всеми его уродливыми последствиями, вызывающими справедливое возмущение трудящихся» [1].

В результате действия экономических и технико-организационных факторов развития производства в социалистическом обществе осуществляются объективные процессы непрерывного развития и использования резервов роста производительности труда. Поэтому на современном этапе огромное значение имеют комплексная механизация, автоматизация, электрификация, химизация производственных процессов, улучшение организации труда, повышение культурно-технического уровня и коммунистического сознания трудящихся.

Однако в последние годы стала проявляться неблагоприятная тенденция нарушения предусмотренных в государственных планах пропорций между ростом производительности труда и заработной платой в сторону увеличения прироста средней заработной платы на 1 % прироста производительности труда. А в таких отраслях, как строительство, сельское хозяйство, и на предприятиях ряда отраслей промышленности заработная плата росла быстрее, чем производительность труда. Это объясняется прежде всего тем, что здесь недостаточно внимания уделяется наиболее полному использованию имеющихся резервов, экономному расходованию средств на оплату труда.

Для того, чтобы обеспечить опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы в промышленности, необходимо улучшить планирование соотношения между производительностью труда и заработной платой, а также устанавливать, начиная с 1984 г., нормативные соотношения между приростом производительности труда и приростом средней заработной платы, учитывая премии и другие виды вознаграждений из фонда материального поощрения.

Для правильного учета темпов роста производительности труда и заработной платы на предприятиях исчис-

---

[1] Андропов Ю. В. Избранные речи и статьи, с. 239.

ляют коэффициент опережения роста производительности труда над ростом средней заработной платы

$$k_{оп} = \frac{I_{п.т}}{I_{з.п}},$$

где $I_{п.т}$, $I_{з.п}$ — индексы производительности труда и заработной платы.

4. **Дифференциация и регулирование уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих.** В социалистическом обществе заработная плата планируется и регулируется государством исходя из конкретных задач, решаемых в процессе хозяйственного строительства. Это регулирование осуществляется в масштабе всего народного хозяйства, в рамках отдельных отраслей и предприятий с учетом различного уровня квалификации работников, условий труда, различий в уровне заработной платы в зависимости от значимости и важности отрасли и по районам страны.

Сложный, более квалифицированный труд оплачивается выше простого, малоквалифицированного, поскольку рабочий более высокой квалификации при одинаковых затратах по сравнению с менее квалифицированным создает большее количество материальных ценностей и может выполнять более сложные работы. Это способствует не только росту производительности труда, но и заинтересованности рабочих в повышении квалификации.

Существует также дифференциация оплаты труда в зависимости от условий труда, тяжести, вредности или опасности для здоровья человека. Более высокая оплата тяжелого труда по сравнению с легким, а также труда в условиях производства, отличающихся от нормальных, обеспечивает материальную компенсацию повышенных затрат труда и способствует привлечению работников на непривлекательные работы. Этим работникам устанавливаются повышенные ставки, оклады, дополнительные выплаты и льготы.

Межотраслевое регулирование заработной платы заключается в том, что для работников одинаковой квалификации, но занятых в различных отраслях промышленности, обеспечивается различный ее уровень. Это объясняется разной народнохозяйственной значимостью той или иной отрасли. В ведущих отраслях промышленности (добывающей, химической, черной и цветной металлургии) более высокий уровень заработной платы.

Дифференциация заработной платы осуществляется и по районам страны, где расположены предприятия и организации. Районное регулирование обеспечивает повышенный уровень оплаты труда работников предприятий, расположенных в отдаленных и малообжитых районах страны с неблагоприятными природно-климатическими условиями и более высоким уровнем цен на предметы потребления. Это регулирование осуществляется с помощью районных коэффициентов и дополнительных надбавок.

5. **Единство экономической политики в области организации заработной платы в осуществлении единого государственного нормирования заработной платы.** Установление в общегосударственном масштабе тарифных ставок, сеток, окладов, фондов заработной платы предопределяет уровень заработной платы и ее дифференциацию. При этом осуществляется сочетание государственного регулирования заработной платы с самостоятельностью и широкими правами предприятий, которые определены в Положении о социалистическом государственном производственном предприятии. В соответствии с этим Положением предприятие имеет право устанавливать для отдельных групп рабочих в зависимости от специфики их деятельности ту или иную систему оплаты труда; показатели и условия премирования, предусмотренные типовыми положениями о премировании; разряды работ в соответствии с действующими тарифно-квалификационными справочниками и присваивать разряды рабочим; пересматривать действующие и утверждать новые нормы времени и нормы выработки.

6. **Ясность и простота.** Связь между результатами труда и заработной платой должна быть простой и ясной, понятной каждому работнику. Это обеспечивает материальную заинтересованность рабочих, инженерно-технических работников и служащих в улучшении производственных показателей. С этой целью на социалистических предприятиях применяют простые системы заработной платы, сокращено количество показателей премирования и установлены определенные размеры премий за выполнение и перевыполнение этих показателей.

Все эти принципы организации заработной платы в промышленности в полной мере относятся к организации заработной платы на отдельных предприятиях.

§ 4. СОСТАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные принципы организации оплаты труда осуществляются с помощью таких ее элементов, как нормирование труда, тарифная система, формы и системы заработной платы. Только во взаимосвязи эти элементы позволяют правильно организовать заработную плату. Каждый из элементов имеет строго определенное назначение, но вместе с тем они взаимодействуют друг с другом, что обеспечивает при правильном их применении действенную систему материальной заинтересованности в высоких основных производственных показателях работы.

Количество труда, затрачиваемое работниками в процессе производства, измеряется с помощью норм, которые в зависимости от организации производства и труда определяют необходимые затраты времени, выработки, объем обслуживания или численность работников.

Нормы трудовых затрат необходимы для организации труда не только рабочих-сдельщиков, но и рабочих-повременщиков, инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала. Они устанавливаются для каждой категории работающих посредством *нормирования труда* — средства определения меры труда для выполнения той или иной конкретной работы и меры вознаграждения за труд в зависимости от его количества и качества.

Цель нормирования труда на социалистических предприятиях состоит в том, чтобы на основе внедрения новой техники, совершенствования организации производства и труда, улучшения его условий сократить затраты на выпуск продукции, повысить производительность, являющуюся решающим условием расширения производства и роста реальных доходов трудящихся.

Нормирование как количественная мера труда влияет и на его качественные различия. Недостатки в нормировании, выражающиеся в различной напряженности норм, уровне их выполнения, предопределяют и нарушение соотношений в оплате труда в зависимости от сложности работы. Нормы труда способствуют равной оплате за равный труд лишь тогда, когда они выражают его одинаковую напряженность.

На предприятиях применяются различные виды норм труда. Наиболее распространенные из них следующие нормы:

времени — количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или для выполнения определенного объема работы;

выработки — количество продукции или объем работ, которые должны быть выполнены в единицу рабочего времени;

обслуживания — количество единиц оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади и т. д., подлежащих обслуживанию одним рабочим или бригадой;

численности работающих — количество работников той или иной категории, необходимое для выполнения определенного объема работы.

Нормы затрат рабочего времени по степени обоснованности делятся на технически обоснованные и опытно-статистические. Первые являются наиболее прогрессивными и отвечают современному уровню развития производства. Они разрабатываются путем тщательного изучения элементов производственного процесса, затрат времени с учетом рационального использования производственных возможностей рабочего места и передовых методов труда. Вторые разрабатываются на основе опыта рабочего, мастера, нормировщика с учетом фактических затрат рабочего времени или фактической выработки при выполнении данной или аналогичной работы. Такие нормы, в основном, отражают уже достигнутый уровень выработки, нередко устанавливаются без соответствующего анализа организационно-технических возможностей производства. Они должны заменяться технически обоснованными нормами.

Технически обоснованная норма предусматривает:

рабочего-исполнителя соответствующей квалификации, производительность труда которого должна превышать среднюю производительность труда рабочих, занятых на аналогичных операциях, и соответствовать устойчивым достижениям передовиков производства, а не их отдельным рекордным достижениям;

целесообразное расчленение технологического процесса на отдельные операции и последовательность их выполнения с учетом возможностей применяемого оборудования, масштаба производства и технических требований, предъявляемых к качеству изделий;

применение наиболее целесообразной для данных

производственно-технических условий технологической оснастки, оптимальных режимов работы оборудования;

наиболее рациональную в данных производственных условиях организацию рабочего места;

своевременное обеспечение рабочего места всем необходимым;

применение наиболее рациональных способов выполнения трудовых приемов и действий рабочего;

наиболее полное и целесообразное совмещение во времени работы отдельных рабочих при групповой и бригадной форме организации труда;

наличие нормальных санитарно-гигиенических условий на рабочем месте.

Исходными данными для определения величины и уровня нормы времени являются нормативы по труду, которые представляют собой регламентированные величины затрат времени режимов работы на выполнение единицы объема работы или производственной операции. Качество нормативов труда определяет качество технически обоснованных норм.

По мере развития научно-технического прогресса и совершенствования организации производства и труда нормативы должны периодически корректироваться. В них следует отражать уровень техники, организации производства и труда, учитывать передовые методы труда, влияние различных факторов на продолжительность выполнения операции и ее отдельных составных элементов. Они должны соответствовать по точности и степени укрупнения типу производства, для которого предназначены, быть удобными для пользования при расчете технически обоснованных норм.

Организация оплаты труда в большой степени зависит от качества нормативных материалов, так как применение завышенных норм времени и заниженных норм выработки при оценке величины затрат труда рабочих приводит к нарушению принципа оплаты по количеству вложенного труда.

Состояние нормирования труда характеризуется долей технически обоснованных и опытно-статистических норм, уровнем их выполнения, степенью использования рабочего времени.

Основными направлениями совершенствования нормирования труда на предприятии являются следующие:

широкое внедрение технически обоснованных норм (разработка норм выработки, времени обслуживания с

учетом применения современной техники и технологии производства, организации труда и опыта передовиков производства);

дальнейшее повышение не только технической, но и экономической и физиологической обоснованности норм. Если техническое обоснование заключается в наиболее полном выявлении производственных возможностей рабочих мест, то экономическое — в выборе наиболее целесообразного варианта выполнения работы, а физиологическое — рациональных форм разделения и кооперации труда с учетом развития коллективных форм организации труда, совмещения профессий, расширения трудовых функций рабочих, чередования нагрузок и правильного определения необходимого времени на отдых и личные надобности;

расширение сферы нормирования путем установления норм затрат труда для рабочих-повременщиков, ИТР и служащих;

улучшение качества нормирования на основе научно-технических рекомендаций;

широкое внедрение средств механизации, автоматизации и ЭВМ для выполнения необходимых расчетов;

повышение квалификационного уровня нормировщиков.

Оплата по труду предполагает соизмерение труда различного качества. Дифференциация заработной платы работников в зависимости от сложности и условий труда, его народнохозяйственного значения осуществляется с помощью *тарифной системы.* От ее состояния зависят структура заработной платы, удельный вес премий. Через тарифную систему государство проводит определенную политику в области заработной платы, отвечающую целям данного этапа развития страны. (Подробнее о тарифной системе см. в гл. II).

Связь заработка работников с количественными и качественными результатами их труда осуществляется с помощью *форм* и *систем заработной платы.* Рациональный их выбор и построение способствуют обеспечению материальной заинтересованности работников в росте производительности труда, улучшении качества выпускаемой продукции, экономии сырья, материалов и др. Определить меру дополнительной оплаты труда за выполнение и перевыполнение этих показателей призвана премия. Необходимость премирования диктуется тем, что оплата труда по отработанному времени, равно как

и по количеству произведенной продукции, не позволяет в полной мере учесть результаты труда, соединить личную материальную заинтересованность с коллективной, стимулировать одновременно рост производительности труда, лучшее использование производственных фондов, повышение качества продукции.

§ 5. МЕРОПРИЯТИЯ ПАРТИИ И ГОСУДАРСТВА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА

В условиях развитого социализма политика партии и государства в области оплаты труда способствует решению экономических и социальных задач, стоящих перед нашим обществом по дальнейшему развитию производительных сил, повышению эффективности производства, росту производительности труда, подъему народного благосостояния.

Огромное значение имеет повышение действенности системы материального и морального стимулирования, усиление стимулирующей роли оплаты по труду — основного источника доходов трудящихся.

Вопросам совершенствования оплаты труда на каждом этапе строительства коммунистического общества уделялось большое внимание. Особое значение для улучшения организации заработной платы имел сентябрьский (1965 г.) Пленум ЦК КПСС. Он определил конкретные меры по обеспечению более полного сочетания общественных и личных интересов, соответствия интересов каждого работника и коллектива интересам всего общества, реализации моральных стимулов на основе активного участия масс в управлении производством. После этого Пленума решались задачи по усилению зависимости заработной платы работников от их трудового вклада, повышению стимулирующей роли премий и вознаграждений за конечные результаты деятельности предприятий и их структурных подразделений. Плановые показатели стали использоваться не только как инструмент планирования, но и приобрели стимулирующее значение. На предприятиях помимо фондов заработной платы, которые до 1965 г. являлись основным источником материального стимулирования, были созданы дополнительные источники премирования — фонды материального поощрения, размеры которых зависят от результатов работы предприятий. Это в значительной

степени способствовало расширению возможностей совершенствования и повышения действенности материального стимулирования.

Существенную роль в совершенствовании оплаты труда имели также решения сентябрьского (1967 г.) Пленума ЦК КПСС, который наметил мероприятия по дальнейшему повышению благосостояния народа. Была повышена минимальная заработная плата до 60 руб. в месяц, улучшена дифференциация заработной платы в зависимости от сложности и условий труда, увеличены размеры пенсий некоторым категориям населения, уменьшены налоги с заработной платы.

Для дальнейшего усиления стимулирующей роли заработной платы в повышении эффективности производства и качества продукции в промышленности в годы девятой пятилетки были введены новые условия оплаты труда, что обеспечило повышение доли тарифов в заработке рабочих с 55 до 70—75 %, а доля окладов в заработной плате инженерно-технических работников составила после повышения окладов 78—82 %.

Росту заработной платы, увеличению доходов населения способствовали проводимые Советским государством мероприятия по повышению минимальной заработной платы до 70 руб., тарифных ставок и должностных окладов среднеоплачиваемой категории рабочих и служащих, занятой непосредственно в отраслях материального производства, и ряда категорий работников непроизводственной сферы, в частности врачей, учителей, воспитателей дошкольных учреждений. В результате этих и других мероприятий была повышена заработная плата более чем 75 млн. чел. Кроме того, за счет повышения размеров пенсий, пособий и стипендий возросли доходы примерно 40 млн. человек.

В 1972—1973 гг. были введены коэффициенты к заработной плате для рабочих и служащих, работающих в Западной Сибири и в ряде районов Туркмении. Установлены надбавки к заработку за непрерывный стаж работы в Коми АССР, Карельской АССР и в Архангельской области. В 1974 г. введены районные надбавки к заработной плате для работников предприятий и организаций промышленности, строительства, транспорта и связи в районах Урала.

На XXV съезде КПСС разработана экономическая стратегия на десятую пятилетку и на более длительную перспективу. В решениях съезда указывалось, что глав-

ной задачей десятой пятилетки является подъем материального и культурного уровня жизни народа на основе динамичного и пропорционального развития общественного производства и повышения его эффективности, ускорения научно-технического прогресса, роста производительности труда, всемерного улучшения качества работы во всех звеньях народного хозяйства [1].

В 70-е годы была осуществлена широкая программа подъема народного благосостояния: 32 млрд. руб. было выделено на осуществление общегосударственных мероприятий по повышению заработной платы, пенсий, пособий и т. д.[2]

В 1980 г. средняя заработная плата рабочих и служащих выросла почти на 16 % [3] по сравнению с 1975 г., а с 1970 г.— почти в 1,4 раза [4].

В десятой пятилетке, как и в предыдущих двух, обеспечен опережающий рост оплаты труда колхозников по сравнению с заработной платой рабочих и служащих. Доходы колхозников от общественного хозяйства повысились на 26 % [5], как и предусматривалось заданиями пятилетнего плана. В 1976—1980 гг. среднегодовые темпы прироста оплаты труда колхозников были выше, чем у рабочих и служащих, примерно в 1,7 раза.

В решении социально-экономических проблем труда, в повышении благосостояния трудящихся возросла роль общественных фондов потребления. В 1980 г. почти в 2 раза увеличились выплаты и льготы из общественных фондов потребления по сравнению с 1970 г. За этот же период «повышены минимальные размеры пенсий рабочим, служащим, колхозникам. Улучшены материально-бытовые условия жизни участников Великой Отечественной войны. Введены пособия на детей из малообеспеченных семей. Увеличены стипендии студентам вузов, учащимся средних специальных учебных заведений и технических училищ. Учащиеся первых пяти классов стали получать учебники бесплатно» [6].

Большое внимание в последние годы уделяется развитию бригадной формы организации и оплаты труда. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР

---

[1] Материалы XXV съезда КПСС. М.: Политиздат, 1976, с. 119.
[2] Материалы XXVI съезда КПСС, с. 35.
[3] Там же, с. 101.
[4] Там же, с. 35.
[5] Там же, с. 101.
[6] Там же, с. 35.

«Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» (июль 1979 г.) указывается на то, что бригадная форма организации труда в одиннадцатой пятилетке должна получить широкое распространение.

В связи с этим необходимо повысить уровень планирования и хозяйствования с целью подъема эффективности общественного производства, ускорить научно-технический прогресс, увеличить производительность труда, улучшить качество продукции и на этой основе развивать экономику страны более высокими темпами и повышать благосостояние народа.

Были внесены существенные изменения в области планирования, изменены утверждаемые показатели. Так, в частности показатель роста производительности труда, начиная с одиннадцатой пятилетки, исчисляется по нормативной чистой продукции, введен новый показатель — норматив заработной платы на 1 руб. продукции.

В постановлении предусмотрено повысить заинтересованность коллективов в росте производительности труда, сокращении текучести кадров посредством усиления зависимости заработной платы каждого работника и в целом трудового коллектива от роста производительности труда, повышения качества выпускаемой продукции, улучшения конечных результатов работы. В этой связи значительно расширены права предприятий в области использования как фонда заработной платы, так и фонда материального поощрения, образуемого, начиная с одиннадцатой пятилетки, по стабильным нормативам.

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС К. У. Черненко, говоря о внутренней и внешней политике нашей партии, подчеркивал: «Она направлена на последовательное улучшение работы всего государственного и хозяйственного механизма, повышение ответственности кадров, организованности и дисциплины, дальнейшее наращивание экономического и оборонного могущества нашей Родины, подъем благосостояния советского народа» [1].

В связи с этим необходимо и в дальнейшем совершенствовать организацию заработной платы, усиливать зависимость заработной платы от итоговых результа-

[1] Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г., с. 28.

тов деятельности коллективов, совершенствовать тарифную систему и нормирование труда, обеспечивать стимулирующую роль премиальных систем в повышении эффективности производства и качества работы.

Предусмотрена также дальнейшая дифференциация заработной платы различных категорий трудящихся в зависимости от сложности, условий и интенсивности труда.

В начале 1982 г. повышены тарифные ставки и должностные оклады рабочим и служащим угольной промышленности и шахтного строительства в таких крупнейших бассейнах, как Донецкий, Кузнецкий, Карагандинский, Экибастузский и Печорский, например, рабочим на подземных работах — в среднем на 27 %, на открытых горных работах — 23—24, остальных работах — 18—20 %.

Введены выплаты вознаграждений за выслугу лет работникам основной деятельности железнодорожного транспорта, речного транспорта общего пользования в северных и восточных районах РСФСР и в районах Казахстана, а также работникам промышленных предприятий Министерства путей сообщения, значительной части работников хлебопекарной промышленности Министерства пищевой промышленности СССР. Продолжают вводиться выплаты работникам основной деятельности подрядных строительных организаций.

В 1981 г. повышены минимальные размеры пенсий по возрасту, инвалидности и по случаю потери кормильца. Установлены пенсии по возрасту женщинам, родившим пять и более детей, при неполном стаже работы.

Усилилась государственная помощь семьям, имеющим детей. Так, с 1981 г. в северных и восточных районах страны, а с ноября 1982 г. во всех районах РСФСР, Украины, Белоруссии, Молдавии и республик Прибалтики для работающих матерей введен частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года. Одновременно продлен неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до полутора лет. Кроме того, повышен размер государственного единовременного пособия по случаю рождения ребенка.

Для работающих женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет, повсеместно введен дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск.

Важнейшим направлением совершенствования заработной платы является ее районное регулирование.

С учетом намеченных мероприятий на одиннадцатую пятилетку будут введены районные коэффициенты на севере и востоке страны, включая Урал, в некоторых районах Казахстана, на севере Вологодской и Кировской областей для всех рабочих и служащих. Также будут установлены надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Дальнего Востока и Восточной Сибири.

Пути, намеченные партией и государством в области заработной платы, приведут к улучшению ее организации.

ГЛАВА II

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ

§ 1. НАЗНАЧЕНИЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ

Тарифная система оплаты труда рабочих устанавливается Правительством СССР. Она включает в себя нормативные документы, характеризующие качественные особенности различного конкретного труда, позволяет соизмерять между собой все разнообразные виды труда, учитывать их сложность, условия выполнения и народнохозяйственное значение, отражать качество труда в заработной плате.

Посредством тарифной системы осуществляется единая государственная политика в области организации оплаты труда. Это проявляется в установлении единых для всех отраслей условий оплаты труда, периодическом их пересмотре, повышении минимальной заработной платы.

В разработанном при участии В. И. Ленина декрете СНК РСФСР «Основные положения по тарифному вопросу» (1921 г.) отмечалось, что при установлении тарифных ставок рабочим разной квалификации, служащим, среднему техническому и высшему административному персоналу всякая мысль об уравнительности должна быть отброшена.

Большое внимание обращалось на необходимость материального стимулирования работы в тяжелых и вредных для здоровья условиях производства.

Тарифная система оплаты труда в СССР состоит из двух частей: тарифная система оплаты труда рабочих;

система должностных окладов руководящих, инженерно-технических работников и служащих. Между обеими частями существует органическая связь, так как у них общие принципы построения. Кроме того, при установлении схемы должностных окладов ИТР и служащих в качестве исходной базы принимается уровень тарифных ставок рабочих. Для отдельных групп рабочих установлены не тарифные ставки, а месячные оклады.

Тарифная система представляет собой основу для дифференциации заработной платы соответственно по квалификации, условиям и вредности труда, а также в районном, межотраслевом, отраслевом и внутризаводском разрезах. С ее помощью устанавливаются правильные соотношения между низко- и высокооплачиваемыми категориями трудящихся.

Теоретической основой для построения тарифной системы является марксистско-ленинское учение о разделении труда в обществе. Коммунистическая партия и Советское государство в постановлениях и решениях по вопросам организации оплаты труда учитывают положения марксизма-ленинизма, творчески используя их применительно к конкретной обстановке и в первую очередь к уровню развития производительных сил.

Роль тарифной системы как средства регулирования заработной платы в условиях социалистической собственности на средства производства и непосредственно общественного характера труда предопределяет ее разработку в централизованном порядке специальными государственными учреждениями и научно-исследовательскими институтами труда. В настоящее время вопросами разработки и внедрения тарифной системы, а также ее изменения занимается Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам. Совместно с ВЦСПС он издает постановления, разъяснения и инструкции, конкретизирующие общие положения законодательных актов правительства с учетом особенностей отдельных отраслей хозяйства, а также разъясняющие порядок применения элементов тарифной системы на практике.

В тарифной системе отражены вопросы разделения труда рабочих по профессиям, специальностям и квалификации.

Профессия характеризует трудовую деятельность и занятость рабочего, которые возможны лишь при получении им определенной подготовки, приобретении изве-

стных теоретических знаний и практических навыков (например, токарь, слесарь, шахтер).

Специальность подчеркивает существование внутрипрофессионального разделения труда. Это понятие более узкое, чем профессия (например, токарь-карусельщик, слесарь-водопроводчик, слесарь-ремонтник по оборудованию). Следовательно, специальность требует более глубоких знаний и освоения практических навыков по более узкому кругу работ.

Квалификация — сочетание производственных знаний, умения, определенных практических навыков. Она выражает степень овладения рабочим трудовыми навыками в области своей специальности, уровень производственных знаний и умения.

Без тарифной системы невозможно планирование труда и заработной платы. С ее помощью устанавливается необходимое количество рабочих по квалификации и специальностям, определяется соотношение фондов заработной платы различных категорий трудящихся. Тарифная система является также основой для установления в плане по труду правильных соотношений темпов роста производительности труда и средней заработной платы рабочих.

В связи с тем, что нормы затрат труда устанавливаются техническим нормированием, тарифная система выступает как связующее звено между техническим нормированием и системами заработной платы.

Основными элементами тарифной системы оплаты труда рабочих являются тарифно-квалификационные справочники; тарифные сетки; тарифные ставки; районные коэффициенты.

§ 2. РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫХ СПРАВОЧНИКОВ

Тарифно-квалификационные справочники — это нормативные документы, в которых все виды работ, выполняемые в том или ином производстве, делятся на группы в зависимости от их сложности. Их утверждают Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС.

Тарифно-квалификационный справочник служит для тарификации работ и установления квалификационных разрядов рабочим. Правильная тарификация работ имеет большое значение для организации оплаты труда и

прежде всего ее дифференциации в зависимости от квалификации рабочих, т. е. качества их труда.

С помощью тарифно-квалификационного справочника определяется сложность разнообразных видов работ, соответствующий разряд, который является основанием для установления расценок на ту или иную работу при сдельной форме оплаты труда.

После осуществления тарифной реформы в промышленности (1973—1975 гг.) применяется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). В отличие от ранее действовавших он построен не по отраслевому признаку, а по видам работ и производств. Это означает, что квалификационные характеристики работ или профессий, относящиеся к определенному виду производства независимо от отраслевой или ведомственной принадлежности, приведены только в одном разделе Единого справочника, предназначенного для данного производства. Например, квалификационные характеристики профессий рабочих, занятых механической обработкой древесины, предусмотрены лишь в разделе для деревообрабатывающего производства.

Единый тарифно-квалификационный справочник используется для определения числа разрядов по каждой профессии (специальности), сложности работ (их тарифной группы), квалификационных разрядов рабочим; обеспечения единства в оплате труда рабочих, которые имеют одинаковую квалификацию; составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих. Он состоит из 69 выпусков, включающих около 160 разделов. В этих разделах содержатся тарифно-квалификационные характеристики для рабочих сквозных профессий, общих для всех отраслей, а также специфических профессий металлургических, химических и других производств.

В ЕТКС отражены изменения, происшедшие под воздействием научно-технического прогресса, совершенствования организации производства и труда в профессионально-квалификационном составе рабочих. По сравнению с ранее действовавшими тарифно-квалификационными справочниками значительно уменьшено число наименований профессий (с 23 тыс. до 6,5 тыс.). Около 270 профессий изжили себя и аннулированы, поскольку они не отвечают современному техническому уровню (пескоструйщики, смольщики пакли, зеркаль-

щики и др.). В ЕТКС включены новые профессии, такие как сталевар вакуумной печи, штамповщик методом взрыва, сварщик на электронно-лучевой сварочной установке и др.

К таким распространенным профессиям, как станочники, сборщики, монтажники, наладчики и другие, предъявляются более высокие требования, и тарификация предусмотрена со II разряда.

На практике министерства и ведомства составляют сборники извлечений из ЕТКС. Так, в Сборнике извлечений из ЕТКС профессий рабочих, занятых на предприятиях и в организациях электротехнической промышленности, содержатся тарифно-квалификационные характеристики по производствам и видам работ, которые присущи предприятиям данной отрасли. В него включено более 1200 наименований профессий.

ЕТКС содержит по каждому разряду данной профессии характеристики, которые даются по трем разделам: «Характеристика работ», «Должен знать» и «Примеры работ». В первом разделе описываются работы, которые рабочий должен уметь выполнить, сложность их выполнения, степень самостоятельности рабочего при выполнении этих работ, а также при наладке оборудования, аппаратов, установок. Во втором разделе содержатся основные требования, предъявляемые к знаниям рабочего, выполняющего работы определенной сложности, указаны сумма навыков, которыми он должен обладать, требования к его теоретической подготовке по профессии (специальности). В третьем разделе приводится перечень наиболее типичных для данного разряда и профессии работ.

Для примера приведем характеристику профессии токаря шестого разряда.

Характеристика работ. Токарная обработка и доводка на универсальных станках особо сложных экспериментальных и дорогостоящих деталей и инструмента по 1—2 классам точности с большим количеством переходов и установок с труднодоступными для обработки и измерений местами, требующих при установке комбинированного крепления и высокоточной выверки в различных плоскостях. Доводка и полирование по 1 классу точности особо сложного специального инструмента различной конфигурации с несколькими сопрягающимися поверхностями. Нарезание многозаходных резьб особо сложного профиля любого модуля и шага. Окончательное нарезание профиля червяков по 6—7 степеням точности. Токарная обработка особо сложных, крупногабаритных деталей, узлов и тонкостенных длинных деталей, подверженных деформации, на универсальных и уникальных токарных станках. Токарная обработка новых

и переточка выработанных прокатных валов с калиброванием особо сложных профилей.

Должен знать: конструкцию и правила проверки на точность токарных станков различных конструкций, способы установки, крепления и выверки особо сложных деталей и методы определения технологической последовательности обработки; устройство, геометрию и правила термообработки, заточки и доводки всех видов нормального и специального режущего инструмента, способы достижения установленной точности и чистоты обработки, основные принципы калибрования особо сложных профилей; правила определения наивыгоднейших режимов резания по справочникам и паспорту станка; расчеты, связанные с выполнением особо сложных и ответственных токарных работ.

Примеры работ. Валки блюминга, слябинга и чистовых клетей прокатных и проволочных станов, валки чистовых клетей с открытыми калибрами и предчистовых с закрытыми калибрами, валки универсальных клетей для прокатки облегченных профилей, валки предчистовых клеток для прокатки рельсов и фасонных профилей — полная токарная обработка; валы распределительные дизелей длиной свыше 6000 мм — окончательная обработка; валы разгонные — нарезание восьмизаходных резьб с прогрессивно нарастающим шагом, валы паровых турбин высокого и низкого давления — чистовая обработка под шлифование и нарезание резьбы или притачивание конусов по муфтам; валы гидравлических турбин — полная чистовая обработка вала и рубашек; валы больших судов — полная токарная обработка; винты с радиусной спиралью под шарики — окончательная доводка спирали двух сопрягаемых деталей; винты ходовые с длиной нарезки свыше 7000 мм, полная токарная обработка с нарезанием резьбы, головки расточные с многозаходной резьбой — полная токарная обработка; детали и узлы особо сложные к химическим насосам и установкам крупных размеров из специальных неметаллических материалов и кислотных сплавов — полная токарная обработка; диски подколпачкового устройства, карусели испарителя, вакуумные колпаки размером свыше 500 мм, калибры резьбовые с многозаходной трапецеидальной резьбой, колонны гидравлических прессов длиной свыше 15 000 мм — полная токарная обработка; пресс-формы многоместные особо сложной конфигурации — полная токарная обработка с полированием; штанги гребных валов регулируемого шага длиной свыше 10 000 мм — чистовая обработка.

Тарифно-квалификационные характеристики разработаны на базе методики балльной аналитической оценки сложности труда, разработанной НИИ труда, сущность которой состоит в расчленении процесса труда на отдельные функции и выражении в баллах каждой из функций. Выделяется четыре таких функции:

расчетная, состоящая из проведения расчетов, производимых рабочими до начала работы и в ходе ее;

подготовительная, включающая подготовку рабочего места или работы, подбор инструмента, наладку оборудования и т. д.;

исполнительная — основная функция, связанная с непосредственным ведением рабочего процесса;

обслуживание, или функция управления оборудованием, связанная с предъявлением дополнительных требований к квалификации рабочих.

Кроме того, рекомендуется учитывать также фактор надежности в работе или ответственности (и безопасности).

Любая функция имеет три степени оценки (табл. 1) — простая (незначительная), средняя (значительная) и сложная (весьма значительная).

Таблица 1. **Упрощенная оценка сложности работ по функциям**

Функция	Оценка сложности работ по разрядам					
	I	II	III	IV	V	VI
Расчетная	Простая	Простая	Средняя	Средняя	Сложная	Сложная
Подготовительная	»	»	Простая	Простая или средняя	Средняя	Средняя или сложная
Исполнительная	»	»	Средняя	Средняя	Сложная	Сложная
Обслуживание	»	»	Простая	Простая или средняя	Средняя	Средняя или сложная
Фактор надежности	Незначительная	Незначительная	Значительная	Значительная	Весьма значительная	Весьма значительная

Выполняемые работы распределяются по разрядам в зависимости от количества баллов, приходящихся на каждый их вид. Для каждого разряда установлено минимальное и максимальное количество баллов.

Для шестиразрядной тарифной сетки максимальное число баллов: для VI разряда — 400, для I — 200 (табл. 2).

Таблица 2. **Оценка работ по разрядам,** баллы

Количество баллов по разрядам	Разряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Минимальное	—	201	227	259	297	345
Максимальное	200	226	258	296	341	400

Соотношение между отдельными функциями в общей сумме баллов следующее, %: расчетная — 5,3, подготовительная — 9,3, исполнительная — 72, обслуживание — 5,3, фактор надежности — 8,1.

Аналитическим методом можно определять степень сложности лишь для сходных по технологии работ. Если имеются значительные различия в выполнении работ, то для проверки и уточнения оценки целесообразно использовать *экспертный* метод определения времени подготовки, которое необходимо для получения той или иной квалификации. Этим методом возможно количественно соизмерять различия в сложности работ, характерных для разных отраслей производства.

По каждой группе работ составляется подробная характеристика и определяются требования к знаниям и умению рабочего.

Тарификация работ и присвоение рабочим квалификационных разрядов осуществляются квалификационными комиссиями цеха или завода, в состав которых входят представители администрации и соответствующих профсоюзных организаций, мастера и передовики производства.

Квалификационные комиссии, прежде чем установить разряд рабочего, определяют его практические навыки и знания. С этой целью рабочий выполняет работу, которая соответствует по сложности тому разряду, на который претендует рабочий.

Присвоение рабочему разряда оформляется протоколом квалификационной комиссии, и выписка из протокола заносится в трудовую книжку, а также в документы по оплате труда. Тарифный разряд может быть присвоен рабочему и без специальной проверки, если в течение трех — шести месяцев он выполнял работы повышенного разряда по установленным нормам труда.

При установлении более высокого разряда рабочему, чем установлен, квалификационная комиссия должна проверить его теоретическую и практическую подготовку в объеме требований тарифно-квалификационного справочника по устанавливаемому разряду.

Следует отметить, что установление разряда является результатом соглашения администрации (от имени предприятия) и рабочего. Это означает, что у рабочего нет субъективного права на повышение разряда, в свою очередь, администрация не может самовольно снизить тарифно-квалификационный разряд рабочего. Любое

отступление от этого правила должно быть специально обусловлено.

В результате развития материально-технической базы производства, научно-технического прогресса, совершенствования организации труда и производства происходят постоянные изменения в составе и видах выполняемых работ. В связи с этим в ЕТКС нужно своевременно вносить соответствующие коррективы, исключать устаревшие и отражать в них новые виды работ, а также менять требования к рабочим.

§ 3. ТАРИФНЫЕ СЕТКИ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ, ИХ РОЛЬ В ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тарифная сетка как важный элемент тарифной системы служит для определения соотношений в оплате труда рабочих, выполняющих работы разной сложности. Она состоит из определенного количества разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. *Тарифный разряд* характеризует уровень квалификации рабочего, т. е. у рабочего более высокой квалификации — более высокий разряд тарифной сетки. *Тарифные коэффициенты* показывают, во сколько раз оплата труда каждого разряда квалифицированных рабочих выше оплаты труда рабочего I разряда. Тарифные коэффициенты обычно возрастают прогрессивно, что создает материальную заинтересованность рабочих в повышении квалификации и переходе на более сложные и высокооплачиваемые работы. Соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов является диапазоном тарифной сетки.

При проведении тарифной реформы в промышленности (1973—1975 гг.) в соотношения ставок и окладов в зависимости от сложности труда внесены значительные изменения. Взамен большого количества тарифных сеток, возникших в 1968 г. в результате дифференцированного повышения ставок, в настоящее время применяются три шестиразрядные тарифные сетки: для горнодобывающих отраслей промышленности (диапазон 1 : 1,86), обрабатывающих отраслей тяжелой промышленности (1 : 1,71); легкой и пищевой промышленности (1 : 1,58). Только в основном производстве черной металлургии, где при упорядочении заработной платы в 1957—1958 гг. были установлены десятиразрядные тарифные сетки, введена восьмиразрядная тарифная сетка с ди-

апазоном 1 : 2,1. Вновь введенные сетки характеризуются прогрессивным нарастанием тарифных коэффициентов от разряда к разряду. Так, в наиболее распространенной тарифной сетке с диапазоном 1 : 1,71 межразрядные соотношения возрастают от 9 % между II и I разрядом до 14 % между VI и V (табл. 3).

Таблица 3. **Характеристика наиболее распространенных тарифных сеток**

Отрасль производства и показатель тарифных сеток	Разряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Добыча руд черных и цветных металлов						
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,22	1,38	1,58	1,86
Возрастание тарифных коэффициентов, %						
относительное	—	11	11	13	15	18
абсолютное	—	0,11	0,11	0,16	0,20	0,28
Химическая, нефтеперерабатывающая, машиностроительная промышленность						
Тарифные коэффициенты	1,00	1,09	1,21	1,33	1,50	1,71
Возрастание тарифных коэффициентов, %						
относительное	—	9	11	11	13	14
абсолютное	—	0,09	0,12	0,12	0,17	0,21
Пищевая промышленность, государственные предприятия сельского хозяйства						
Тарифные коэффициенты	1,00	1,07	1,14	1,25	1,38	1,58
Возрастание тарифных коэффициентов, %						
относительное	—	7	7	9	11	14
абсолютное	—	0,07	0,07	0,11	0,13	0,20

Такое построение тарифных сеток способствует созданию у рабочих материальных стимулов в повышении квалификации и выполнении сложных работ.

Прогрессивное относительное и абсолютное возрастание тарифных ставок по мере увеличения квалификационного разряда объясняется тем, что время, общественно необходимое для повышения квалификации рабочих высших разрядов, продолжительнее, чем рабочих низших разрядов. Следовательно, тарифные сетки в определенной степени отвечают требованиям закона распределения по труду, принципу равной оплаты за равный труд.

С помощью тарифной сетки можно установить уровни средней квалификации рабочих и сложности работы. Средняя квалификация рабочих завода в целом, цеха или участка характеризуется средним тарифным коэффициентом или средним тарифным разрядом.

Средний тарифный коэффициент группы рабочих исчисляется только в том случае, если труд рабочих данного цеха, участка, завода оплачивается по единой тарифной сетке:

$$k_с = \frac{k Ч_р}{\Sigma Ч_р},$$

где k — тарифный коэффициент соответствующего разряда; $Ч_р$ — численность рабочих того же разряда; $\Sigma Ч_р$ — общая численность рабочих.

После вычисления среднего тарифного коэффициента определяется средний тарифный разряд по формулам:

$$Р_с = Р_м + \frac{k_с - k_м}{k_б - k_м},$$

или

$$Р_с = Р_б - \frac{k_б - k_с}{k_б - k_м},$$

где $Р_м$, $Р_б$ — тарифные разряды, соответствующие меньшему и большему из двух смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент; $k_м$, $k_б$ — меньший и больший из двух смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент.

Например, нужно определить средний тарифный коэффициент и средний разряд группы рабочих-сдельщиков в количестве 50 чел., занятых на работах с нормальными условиями труда, из них: 15 чел.— II разряда, 25 чел.— III и 10 чел.— IV разряда.

$$k_с = \frac{1{,}09 \cdot 15 + 1{,}21 \cdot 25 + 1{,}5 \cdot 10}{50} = 1{,}23.$$

Из табл. 3 видно, что рассчитанный $k_с$ больше тарифного коэффициента 1,21, которому соответствует III разряд, и меньше коэффициента 1,33, которому соответствует IV разряд. Следовательно, $k_с$ находится между III и IV разрядами и равен:

$$Р_с = 3 + \frac{1{,}23 - 1{,}21}{1{,}33 - 1{,}21} = 3{,}17,$$

или

$$P_c = 4 - \frac{1{,}33 - 1{,}23}{1{,}33 - 1{,}21} = 3{,}17.$$

Средний тарифный коэффициент работ определяется как средняя арифметическая величина тарифных коэффициентов, взвешенная по объемам работ,

$$k_c = \frac{\Sigma kTp}{\Sigma Tp},$$

где k — тарифный коэффициент соответствующего разряда; Tp — трудоемкость работ, отнесенных к данному разряду; нормо-ч; ΣTp — суммарная трудоемкость работ, нормо-ч.

Средний тарифный разряд работ определяется как и для рабочих.

Например, следует определить средний тарифный коэффициент и средний тарифный разряд работ, если известно, что по плану на месяц необходимо выполнить работы с нормальными условиями труда следующих объемов:

Разряд	*Нормо-ч*
III	300
IV	600
V	200

Отсюда

$$k_c = \frac{1{,}21 \cdot 300 + 1{,}33 \cdot 600 + 1{,}5 \cdot 200}{300 + 600 + 200} = 1{,}328;$$

$$P_c = 3 + \frac{1{,}328 - 1{,}21}{1{,}33 - 1{,}21} = 3{,}98,$$

или

$$P_c = 4 - \frac{1{,}33 - 1{,}328}{1{,}33 - 1{,}21} = 3{,}98.$$

Зная средний тарифный разряд, можно определить средний тарифный коэффициент по формулам:

$$k_c = k_б - (k_б - k_м) \cdot (P_б - P_c),$$

или

$$k_c = k_м + (k_б - k_м) \cdot (P_c - P_м).$$

Для правильного использования рабочей силы на предприятии, при планировании численности рабочих, перетарификации большое значение имеет сопоставление среднего разряда рабочих и работ. Эти величины должны соответствовать друг другу. Если средний

разряд работ опережает средний разряд рабочих, то это приводит к несвоевременности освоения производственных мощностей, потерям рабочего времени, выпуску бракованной продукции. В этом случае необходимо усилить работу по повышению квалификации рабочих. Если же средний разряд рабочих выше среднего разряда работ, то квалифицированная рабочая сила недоиспользуется, фонд заработной платы перерасходуется. В связи с этим рабочих высокой квалификации необходимо загрузить более сложной работой, перевести на другой участок или в другой цех.

Важным элементом тарифной системы является тарифная ставка, которая определяет размер заработка за час, день или месяц работы. Она устанавливается правительством по каждой отрасли промышленности отдельно, как правило, для рабочих, труд которых по сложности относится к I разряду.

Ставка I разряда определяет уровень заработной платы неквалифицированного рабочего. Тарифные ставки остальных (последующих) разрядов рассчитывают умножением тарифной ставки I разряда на соответствующий тарифный коэффициент:

$$T_n = T_I k_n,$$

где T_I — тарифная ставка I разряда; $k_п$ — тарифный коэффициент данного разряда.

Тарифные ставки дифференцируются в зависимости от важности и значения отрасли производства. В ведущих отраслях (угольной, металлургической, нефтяной) они значительно выше, чем в пищевой, легкой и других отраслях. Так, в угольной промышленности тарифная ставка рабочего I разряда на подземных работах выше, чем у рабочего-сдельщика I разряда на работах с нормальными условиями в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности примерно в 2,17, в легкой — 2,24 раза.

Тарифные ставки дифференцируются и внутри отрасли (внутриотраслевая дифференциация). Более высокие тарифные ставки устанавливаются для рабочих, занятых на ведущих предприятиях отрасли, которые выпускают основную массу продукции (предприятия, подчиненные министерствам). Для рабочих предприятий местной промышленности тарифные ставки несколько ниже.

Существует также дифференциация тарифных ставок по видам производства. Например, тарифная ставка

I разряда при добыче нерудных материалов для черной металлургии на подземных работах выше примерно в 1,7 раза, чем на открытых работах.

Кроме того, тарифные ставки I разряда дифференцируются внутри предприятий по квалификации, условиям и формам оплаты труда.

С учетом условий труда установлены три группы тарифных ставок: 1) для работающих в цехах и на участках с нормальными условиями труда; 2) для занятых на горячих и тяжелых работах и работах с вредными условиями труда; 3) занятых в особо тяжелых и особо вредных условиях труда.

Уровень второй группы ставок выше, чем первой, на 12,5 %, а третьей — на 24,5 %.

В соответствии с «Типовыми перечнями профессий рабочих, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда», утвержденными Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС, на предприятиях применяются повышенные ставки в связи с условиями труда.

На предприятиях машиностроения и металлообработки по тарифным ставкам на работах с тяжелыми и вредными условиями оплачивается труд ряда профессий рабочих литейных, кузнечных, термических, гальванических, сварочных цехов (формовщики, стерженщики, сушильщики, автоклавщики литья под давлением, газогенераторщики, гальваники и др.). В этот перечень вошло 157 наименований профессий рабочих и работ. По тарифным ставкам с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда оплачивается труд 56 наименований профессий рабочих, выполняющих работы в особо неблагоприятных условиях (высокая температура, вредные излучения, контакт с различными опасными материалами и др.). Например, к этим профессиям относятся вагращики, занятые на работах при непрерывном процессе плавки металла, обрубщики, выбивщики отливок и др.

Министерства и ведомства по согласованию с ЦК профсоюзов имеют право вносить дополнительно другие профессии и работы в типовые перечни профессий рабочих, которые аналогичны по условиям труда, перечисленным в них.

Тарифные ставки дифференцируются и в зависимости от применяемых форм заработной платы. Труд

рабочих-сдельщиков, как правило, является более интенсивным, чем труд рабочих-повременщиков. Поэтому в большинстве отраслей промышленности для сдельщиков установлены более высокие тарифные ставки. Однако следует отметить, что по мере развития научно-технического прогресса постепенно уменьшаются различия в интенсивности труда рабочих, все большее распространение получают повременные работы, повышается уровень нормирования труда рабочих-повременщиков. Поэтому различия в оплате рабочих-сдельщиков и повременщиков уменьшаются.

Администрации предприятия предоставлено право оплачивать рабочих-повременщиков, труд которых по интенсивности аналогичен труду сдельщиков по повышенным ставкам, но при условии работы повременщиков по технически обоснованным нормам (нормированным заданиям).

В связи с более высокой напряженностью труда рабочих-станочников, занятых обработкой металла и других материалов на машиностроительных и металлообрабатывающих предприятиях и в цехах (на участках), а также повышенными требованиями к точности обработки и качеству выполнения станочных работ, тарифные ставки этих рабочих выше на 12,5 %, чем у других профессий.

Тарифные ставки могут быть часовые, дневные и месячные (оклады).

Часовые тарифные ставки применяются в большинстве отраслей промышленности (машиностроительной, деревообрабатывающей, легкой, пищевой и др.), где задания рабочему устанавливаются обычно в виде норм времени на единицу изделия или операцию. На основе часовых тарифных ставок осуществляются дополнительные выплаты рабочим: оплата за работу в ночное время, доплаты неосвобожденным от основной работы бригадирам за руководство бригадой, доплаты за сверхурочные работы и др. Поэтому во всех отраслях, в том числе и в тех, где устанавливаются дневные и месячные тарифные ставки, необходимо рассчитывать часовые тарифные ставки (табл. 4).

Дневные тарифные ставки устанавливаются в тех отраслях промышленности, где рассчитываются сменные нормы выработки (угольная, горнорудная, металлургическая, нефтеперерабатывающая и др.).

Таблица 4. **Часовые тарифные ставки, применяемые в химической, нефтеперерабатывающей, машиностроительной промышленности,** коп.

Вид работ	Разряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Работы с нормальными условиями труда:						
сдельщики	44,7	48,7	53,9	59,6	67,0	76,7
повременщики	41,8	45,5	50,3	55,7	62,7	71,7
Работы с тяжелыми и вредными условиями труда:						
сдельщики	50,3	54,8	60,6	67,0	75,4	86,3
повременщики	47,1	51,2	56,6	62,7	70,5	80,7
Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда:						
сдельщики	55,7	60,6	67,0	74,2	83,5	95,5
повременщики	52,1	56,6	62,7	69,3	78,0	89,3
Для рабочих, занятых на обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках						
Работы с нормальными условиями труда:						
сдельщики	50,3	54,8	60,6	67,0	75,4	86,3
повременщики	47,1	51,2	56,6	62,7	70,5	80,7
Работы с вредными условиями труда:						
сдельщики	53,0	57,6	63,7	70,5	79,4	90,8
повременщики	49,5	53,9	59,6	65,9	74,2	84,9

Месячные тарифные ставки используются для ряда категорий вспомогательных рабочих (кладовщики, лифтеры, водители электрокаров, раздатчики инструментов), а также рабочих, занятых эксплуатацией электроэнергетических установок.

Средняя тарифная ставка рабочих (работ) определяется как средняя арифметическая величина из тарифных ставок, взвешенная по числу рабочих (трудоемкости), имеющих одинаковые тарифные ставки:

$$T_c = \frac{\Sigma T Ч_р}{\Sigma Ч_р}; \quad T_c = \frac{\Sigma T T p}{\Sigma T p},$$

где $T Ч_р$ — общая сумма тарифных ставок для всех рабочих; $\Sigma Ч_р$ — общая численность рабочих; $\Sigma T T p$ — общая сумма тарифных ставок всех работ; $\Sigma T p$ — общая трудоемкость работ, нормо-ч.

Так, для предыдущего примера тарифная ставка II разряда — 48,7 коп., III разряда — 53,9 коп., V — 67,0 коп. (см. табл. 4). Тогда средняя тарифная ставка рабочих равна 54,96 коп.

Зная средний тарифный коэффициент или средний тарифный разряд, можно определить среднюю тарифную ставку:

$$T_с = T_1 k_с,$$

где T_1 — тарифная ставка I разряда для данной группы рабочих (работ); $k_с$ — средний тарифный коэффициент данной группы рабочих (работ).

$$T_с = T_м + (T_б - T_м) \cdot (P_с - P_м),$$

где $T_б$, $T_м$ — тарифные ставки, соответствующие большему и меньшему из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится известный средний разряд; $P_с$ — средний тарифный разряд рабочих (работ); $P_м$ — меньший из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный разряд.

На промышленных предприятиях применяются различные доплаты и надбавки к тарифной ставке (за работу в ночное время, бригадирам, не освобожденным от основной работы за руководство бригадой, за совмещение профессий, сверхурочные работы и др.).

За каждый час работы в ночное время (ночным считается рабочее время с 22 ч до 6 ч утра) для рабочих промышленности доплачивается 20 % часовой тарифной ставки того разряда, который присвоен данному рабочему, кроме рабочих текстильной и хлебопекарной промышленности (им доплачивается 50 % тарифной ставки).

Рабочим, которые получают месячные оклады, эти доплаты определяются также в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время часовые тарифные ставки определяются для рабочих, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам, делением дневной ставки на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную для данной категории рабочих законодательством. Для рабочих, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), часовые

тарифные ставки рассчитываются делением месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

В настоящее время в промышленности большое распространение получает бригадная форма организации труда. Для бригадиров, не освобожденных от основной работы, предусмотрены доплаты за руководство бригадой. Бригадирам из числа рабочих-сдельщиков, не освобожденным от основной работы, эти доплаты составляют при составе бригады от 5 до 10 чел. 10 % и свыше 10 чел.— 15 % тарифной ставки. Эти доплаты применяются при условии выполнения всей бригадой норм выработки в среднем за месяц.

Руководителям предприятий предоставлено право устанавливать доплаты и бригадирам-повременщикам, не освобожденным от основной работы, при составе бригады свыше 5 чел. и при условии выполнения бригадой месячных нормированных заданий.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О мерах по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности» (декабрь 1983 г.) предприятиям разрешается в пределах установленных им фондов заработной платы повышать бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы за руководство бригадой, переведенной на хозяйственный расчет, действующие доплаты, а также за руководство бригадой численностью более 15 чел. до 2 % суммы заработной платы бригады (без учета премии), но не свыше 40 руб. в месяц, а также ввести доплату звеньевым из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, при численности звена 5 чел. и более в размере 50 % доплаты, предусмотренной для бригадира. Эти доплаты производятся при условии выполнения бригадой производственных заданий и обеспечения высокого качества выпускаемой продукции.

Надбавки за совмещение профессий рабочим установлены в размере до 50 % тарифной ставки (оклада) в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы». Другим категориям работающих этот размер не должен превышать 30 % оклада.

В зависимости от характера, объема и сложности выполняемой работы по другой совмещаемой профессии конкретный размер премии определяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основными условиями установления доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания являются следующие:

работа по основной и совмещенной профессии, осуществляемая по межотраслевым или отраслевым нормативам численности или другим нормативам затрат труда;

получение экономии фонда заработной платы в результате сокращения численности работников по сравнению с нормативами;

качественное и своевременное выполнение работ по основной и совмещаемой профессии.

Совмещением является также выполнение помимо основной работы обязанностей временно отсутствующего работника (командировка, отпуск, болезнь и другие уважительные причины). При этом доплаты производятся в размере до 50 % тарифной ставки отсутствующего.

Производственным объединениям и предприятиям предоставлено право выплачивать надбавки к тарифным ставкам квалифицированных рабочих, занятых на особо ответственных работах, за высокое профессиональное мастерство (в размере 4, 8, 12 % тарифной ставки присвоенного разряда).

За работу в сверхурочное время применяются доплаты. К сверхурочному времени относится время, отработанное в обычный рабочий день сверх продолжительности, установленной для данной профессии; время, отработанное в предвыходные и предпраздничные дни сверх установленной продолжительности; время, отработанное в те дни, которые по установленному графику должны быть выходными. Сверхурочные работы ограничены и могут выполняться лишь с разрешения профсоюзного комитета. Для каждого рабочего и служащего они не должны превышать 120 ч в год и 4 ч в течение двух дней подряд. К этим работам не могут привлекаться беременные женщины, кормящие матери, подростки.

Доплаты производятся для рабочих-сдельщиков и повременщиков исходя из тарифной ставки рабочего-повременщика соответствующего разряда. Сдельщики получают доплату к сдельному заработку за работу за первые 2 ч сверхурочных работ в размере 50 % и за по-

следующие часы — 100 % тарифной ставки повременщика соответствующего разряда. Повременщики за первые 2 ч сверхурочных работ получают доплаты в полуторном, а за последующие часы в двойном размере тарифной ставки установленного им разряда.

§ 4. РАЙОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Оплата труда дифференцируется по районам посредством районных коэффициентов, нормативных показателей степени увеличения размера заработной платы в зависимости от местоположения предприятия. Эти коэффициенты вводятся для работников предприятий, расположенных в районах с тяжелыми природно-климатическими условиями и недостаточно обеспеченных рабочей силой. Их утверждают Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС и при участии Советов Министров союзных республик, Госплана СССР и Министерства финансов СССР.

Районные коэффициенты установлены для всех предприятий в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, на Европейском Севере (Карельская АССР, Коми АССР, Архангельская область), Дальнем Востоке, в Читинской области и Бурятской АССР, в Красноярском крае, Иркутской области. На Урале, в Сибири, Казахстане и Средней Азии коэффициенты введены для работников отдельных предприятий. Их величина колеблется от 1,15 в южных районах Западной Сибири, Урала и Казахстана до 2 на островах Северного Ледовитого океана, от 1,1 до 1,4 в пустынной и безводной местности, от 1,15 при работе на высоте 1500—2000 м до 1,4 при работе на высоте свыше 3000 м над уровнем моря. Они начисляются на фактический заработок до 300 руб. в месяц, на все виды заработной платы, которые выплачиваются из фондов заработной платы и материального поощрения.

Следует учитывать, что районные коэффициенты не начисляются на северные надбавки и единовременное вознаграждение за выслугу лет; вознаграждения по итогам годовой работы и суммы материальной помощи; выплаты, не обусловленные системой оплаты труда (например, на премии из фонда мастера и др.); выплаты по среднему заработку (за время отпуска, командировки, выполнения государственных и общественных

обязанностей), так как при подсчете среднего заработка доплаты по коэффициенту учтены.

В связи с острым недостатком рабочей силы в районах Крайнего Севера кроме районных коэффициентов установлены надбавки к месячному заработку. Процентные надбавки начисляются на заработок без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет в пределах до 300 руб. в месяц.

Северные районы в зависимости от климатических условий разделены на три группы, для которых определены условия начисления надбавок.

Надбавки для первой группы, к которой относятся Чукотский автономный округ, Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей (кроме островов Белого моря), начисляются в размере 10 % заработка в первые шесть месяцев с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев. Максимальное количество надбавок должно быть равно десяти, т. е. 100 % к заработку (300 руб. в денежном выражении).

Надбавки для второй группы, к которой относятся все остальные районы Крайнего Севера, не вошедшие в первую группу, начисляются в размере 10 % за каждые шесть месяцев работы, но не более шести надбавок, т. е. 60 % заработка. В последующем начисляются еще две надбавки за каждый год работы. Максимум надбавок — восемь, т. е. 80 % заработка (240 руб. в денежном выражении).

Надбавки для третьей группы, к которой относятся все местности, приравненные к районам Крайнего Севера, начисляются в размере 10 % за первый год работы. Максимум надбавок — пять, т. е. 50 % заработка (150 руб. в денежном выражении).

На все виды заработной платы начисляются надбавки, выплачиваемые из фондов заработной платы и материального поощрения за исключением единовременных выплат и премий, имеющих разовый характер и не обусловленных системой оплаты труда, а также выплат по среднему заработку.

На перспективу в соответствии с решениями XXVI съезда КПСС на Урале, в некоторых районах Казахстана, в северных районах Вологодской и Кировской областей будут введены районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих, для которых

они не установлены, а в южных районах Дальнего Востока и Восточной Сибири рабочим и служащим за непрерывный стаж — надбавки к заработной плате.

§ 5. ЗАДАЧИ ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И УСИЛЕНИЯ РОЛИ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ

Развитие научно-технического прогресса, совершенствование организации производства и труда, рост средней заработной платы определяют совершенствование тарифной системы, так как с ее помощью осуществляется государственное регулирование уровня и соотношений в оплате труда рабочих.

Повышение в одиннадцатой пятилетке тарифных ставок в соответствии с намеченным увеличением минимальной заработной платы, а также обеспечение правильной дифференциации в оплате труда в связи с повышением его сложности, более глубоким и всесторонним учетом влияния различных условий труда на величину тарифной ставки определяют необходимость дальнейшего совершенствования тарифной системы, улучшения построения тарифных сеток, Единого тарифно-квалификационного справочника.

В связи с этим существенным вопросом является установление количества разрядов в тарифной сетке. Его следует решать исходя из тех изменений, которые происходят в самом труде и в профессионально-квалификационном составе работающих под влиянием механизации и автоматизации производства.

Целесообразно расширить перечень профессий рабочих высших квалификаций, для которых требуется среднее специальное или высшее образование. Кроме того, более широко необходимо отразить в ЕТКС принцип совмещения профессий, способствующих сокращению численности рабочих и повышению производительности труда.

Разработка и осуществление в одиннадцатой пятилетке комплексного плана замены ручного труда машинным обусловливают более быстрые темпы уменьшения работ, тарифицируемых низкими квалификационными разрядами. Введение в промышленности пятиразрядной тарифной сетки, применяемой для оплаты труда рабочих на строительно-монтажных работах с межразрядным соотношением 12,5 % (в действующей тарифной сетке с диапазоном 1 : 1,71 среднее межразрядное

соотношение составляет 11,2 %), явится достаточным стимулом для повышения квалификации.

Важное место в системе дифференциации заработной платы в настоящее время занимают улучшение и оздоровление условий труда, уменьшение тяжелого физического и неквалифицированного труда. Поэтому необходимо расширять преимущества в оплате труда работников, занятых тяжелым, непривлекательным, малоквалифицированным трудом. Однако предприятия должны быть экономически заинтересованы в улучшении условий и облегчении такого труда.

Дифференциацию заработной платы в зависимости от условий труда определяют два фактора — компенсационный и стимулирующий.

Компенсационный фактор связан с тем, что труд одинаковой квалификации, но протекающий в более вредных условиях, с большими затратами физической энергии, требует определенной компенсации за отклонение от нормальных условий. Его количественная величина может быть получена исходя из различий в затратах физической энергии, удельного веса продуктов питания в общем составе потребления рабочими и удельного веса компенсационных продуктов в общей стоимости продуктов питания.

Стимулирующий фактор способствует обеспечению более высокой оплаты труда в неблагоприятных условиях. Количественная величина этого фактора зависит от наличия и использования трудовых ресурсов, а также применения повышенных тарифных ставок на участках с неблагоприятными условиями труда.

На практике компенсация и дополнительное материальное стимулирование на работах с тяжелыми и неблагоприятными условиями труда осуществляются не только посредством повышенных норм оплаты труда, но и других выплат и льгот (сокращение рабочего дня, предоставление дополнительных отпусков, право выхода на пенсию в льготном возрасте, получение бесплатного лечебно-профилактического питания и т. п.).

За последние годы значительно улучшена дифференциация оплаты труда в зависимости от его условий.

Наиболее высокие тарифные ставки предусмотрены для рабочих, занятых на подземных работах. Увеличено до трех число групп тарифных ставок в целлюлозно-бумажной, кожевенной, текстильной и пищевой промышленности.

В настоящее время возникает необходимость в создании системы дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда конкретных работников. В ныне действующем перечне отнесения профессий рабочих и работ по условиям труда имеются существенные недостатки. Им не охвачено значительное количество работ и профессий, связанных с неблагоприятными условиями труда (высокой интенсивностью и непривлекательностью). Кроме того, он составлен в основном в профессиональном разрезе, т. е. труд всех рабочих данной профессии оплачивается по одной и той же группе ставок, независимо от условий его протекания.

Следовательно, различия в условиях труда, появление новых видов производств способствуют увеличению диапазона дифференциации заработной платы по условиям труда. Например, весьма эффективна такая дифференциация в зависимости от условий труда по опыту ВАЗа. На этом предприятии в соответствии с методикой НИИтруда по количественной оценке работы разделены на шесть категорий: 1) работы, выполняемые в наиболее благоприятных условиях труда; 2) в относительно благоприятных условиях труда; 3) в не вполне благоприятных условиях производственной среды, с повышенной физической нагрузкой и монотонностью; 4) в неблагоприятных условиях производственной среды, с высокой физической нагрузкой и монотонностью, в неудобной рабочей позе; 5) в очень неблагоприятных условиях труда; 6) в чрезвычайно неблагоприятных условиях труда.

При этом учитывается, что каждый фактор условий труда, имеющийся на рабочем месте, оценивается от одного до шести баллов. После оценки каждого фактора определяются общая оценка из шести категорий тяжести работы на рабочем месте и величина доплат за условия труда (табл. 5).

Дальнейшее повышение роли тарифной системы как стимулятора роста квалификации работников и их трудовых достижений связано с расширением применения надбавок за профессиональное мастерство. В десятой пятилетке в промышленности была введена данная форма материального поощрения, разработанная в комплексной системе организации производства, труда, управления и заработной платы на ВАЗе.

Введение надбавок за профессиональное мастерство создает новый стимул для повышения квалификации, а следовательно, открывает возможности более широкого

Таблица 5. **Размеры доплат в зависимости от условий труда**

Категория работы	Диапазон оценки, баллы	Размер доплаты за условия труда, %	Категория работы	Диапазон оценки, баллы	Размер доплаты за условия труда, %	Категория работы	Диапазон оценки, баллы	Размер доплаты за условия труда, %
1	10—18	—	4	40—45	8	6	54—59	22
2	20—33	—		47—50	12		60	27
3	30—38	4	5	50	17			
4	40—45	8		51—53	12			

использования щекинского метода, коллективных форм организации труда и других прогрессивных опытов.

В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» всем предприятиям предоставлено право в целях ускорения роста производительности труда и сокращения текучести кадров применять надбавки за профессиональное мастерство за счет экономии фонда заработной платы, полученной по сравнению с нормативом или плановым фондом заработной платы.

Основными критериями оценки уровня профессионального мастерства, как отмечается в разъяснении Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС «О порядке выплаты надбавок к тарифным ставкам квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, за высокое профессиональное мастерство» являются следующие: высокое качество труда, систематическое выполнение норм выработки и нормированных заданий, строгое соблюдение технологической и производственной дисциплины, совмещение смежных профессий и операций. Предприятия имеют право устанавливать надбавки рабочим, проработавшим на предприятии или в объединении не менее одного года. Эти надбавки определяются поэтапно в размере 4,8 и 12 %. Размер надбавки может повышаться один раз в год.

Квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, где требуется высокое профессиональное мастерство и большой производственный опыт, размеры доплат могут быть увеличены: рабочим IV разряда — до 16 %, V — до 20 и VI — до 24 % тарифной ставки. Число рабочих, которым могут быть установлены

доплаты за профессиональное мастерство, не должно превышать 25 % их общей численности.

С учетом особенностей производства на отдельных предприятиях и в объединениях следует конкретизировать показатели высокого профессионального мастерства. К ним можно отнести: высококачественное выполнение работ на протяжении определенного периода; систематическое достижение более высоких показателей по сравнению со средними показателями по той же профессии; периодическое выполнение работ более высокого разряда, работа на особо сложном оборудовании, совмещение профессий; наставничество; строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

Размер доплат должен определяться двумя-тремя количественными показателями. Например, для станочников машиностроительных предприятий при установлении надбавки 4 % такими показателями могут быть: работа на сложном оборудовании не менее одного года; выполнение планового задания на среднем уровне, выполнение работ со сдачей с первого предъявления 95—97 % продукции; при установлении надбавки 8 % — работа на сложном оборудовании от одного до трех лет, выполнение задания выше среднего уровня на 3—5 %, выполнение работ со сдачей с первого предъявления 97—99 %; при установлении надбавки 12 % — работа на сложном оборудовании свыше трех лет, выполнение задания выше среднего уровня на 5—7 %, выполнение работ со сдачей с первого предъявления — свыше 99 %.

Основным условием установления этих надбавок является соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

Надбавки за профессиональное мастерство рабочим устанавливают руководители предприятий по согласованию с профсоюзным комитетом и по представлению руководителей цехов, советов бригад или мастера. В связи с ухудшением показателей работы, производственными упущениями рабочих, повышением разряда или переходом на другую работу они отменяют эти надбавки.

На предприятиях, переведенных на комплексную систему организации производства, труда, управления и заработной платы, наряду с доплатами за профессиональное мастерство могут быть использованы и другие формы стимулирования, например установление высококвалифицированным рабочим вместо тарифных ставок окладов в размере до 250 руб. в месяц в пределах

планового фонда заработной платы, расходуя на эти цели не более 0,8 % этого фонда.

За последние годы большое внимание было уделено усилению стимулирующей роли заработной платы в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования. Так, с целью обеспечения замены устаревших норм технически обоснованными на многих промышленных предприятиях были введены повышенные до 20 % расценки при работе по нормам, рассчитанным на основе межотраслевых и отраслевых нормативов трудовых затрат. Это существенно повлияло на ускорение роста производительности труда посредством широкого внедрения прогрессивных норм, снижения трудоемкости изделий и рационального использования рабочего времени.

Особенностью применения повышенных расценок является то, что они позволяют повышать нормы выработки, улучшать их качество без какой-либо потери в заработной плате работника.

Анализ статистических данных свидетельствует о том, что в настоящее время повышенные расценки получили применение почти на 80 % предприятий машиностроения республики. Более 40 % рабочих-сдельщиков оплачивается по таким расценкам, из них $^3/_4$ — только по повышенным расценкам и $^1/_4$ — по смешанным. Следовательно, возможности столь важного средства стимулирования высокопродуктивной работы используются далеко не полностью.

Как показывает практика, применение повышенных сдельных расценок способствует поддержанию на высоком уровне нормирования труда.

Чтобы стимулировать переход к повышенным, прогрессивным нормам труда целесообразна дифференциация сдельных расценок в зависимости от степени сложности работы по сравнению с плановым нормативом. Это позволит поставить в преимущественное положение рабочих, экономящих время, выполняющих сложные операции. Для поощрения такого труда можно использовать шкалу надбавок к тарифным ставкам, применяемую в Ярославском производственном объединении «Дизельаппаратура», %:

Выполнение норм	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	и т. д.
Надбавка	20	19	18	17	16	15	14	13	12	0	

Большое значение для активизации рабочей инициативы имеет подготовительная работа, в которой наряду с отделом труда и заработной платы должны принимать участие технические службы и общественные организации объединения.

Особое внимание необходимо уделять пересмотру норм прежде всего на тех участках, которые играют решающую роль в повышении производительности труда коллективов цехов.

Таким образом, для дальнейшего совершенствования организации оплаты труда большое значение имеет постоянное улучшение ее тарифных условий.

ГЛАВА III

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ

§ 1. ОБЩИЕ ПОНЯТИЯ О ФОРМАХ И СИСТЕМАХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ

При социализме формы и системы оплаты труда являются одними из основных средств практического осуществления принципа распределения по труду, создания материальной заинтересованности у работников предприятий в расширении производства, повышении количественных и качественных показателей работы.

В практике организации оплаты труда рабочих на предприятиях различных отраслей промышленности применяются две основные формы заработной платы — *сдельная* и *повременная*, каждая из которых соответствует определенной мере количества труда: первая — количеству произведенной продукции, вторая — количеству отработанного времени.

В соответствии с требованиями развития народного хозяйства страны формы заработной платы должны отвечать следующим требованиям: наиболее полно учитывать результаты труда; создавать предпосылки для постоянного роста эффективности и качества труда; способствовать повышению материальной заинтересованности рабочих в постоянном изыскании и использовании резервов роста производительности труда и повышения качества продукции.

Формы и системы оплаты труда являются экономически эффективными только в том случае, если они

правильно увязаны с организационно-техническими условиями производства, уровнем планирования, нормирования труда и с учетом производственных показателей.

При выборе формы оплаты труда для определенной категории рабочих учитываются конкретные условия организации производства на определенных участках.

В основе построения системы оплаты труда лежат конкретные показатели работы, поддающиеся точному учету, и в полной мере отражающие труд данной группы рабочих или отдельного рабочего. Системы оплаты основываются на одном или в крайнем случае на двух решающих для данной группы рабочих или отдельного работника показателях и должны быть простыми и ясными для понимания каждого.

Основными (общими) условиями применения форм заработной платы являются уровень технической оснащенности производства, характер технологического процесса, организация производства и труда, степень использования производственных мощностей и оборудования, состояние нормирования труда.

Кроме общих, имеется несколько специфических условий применения сдельной или повременной форм оплаты труда. Так, для сдельной оплаты труда необходимо наличие прямой пропорциональной заинтересованности между затратами живого труда и полученными результатами, т. е. рабочий должен иметь реальную возможность увеличить выпуск продукции, что должно вызываться потребностями производства.

Сдельная и повременная формы оплаты труда подразделяются на ряд систем. Системами сдельной формы оплаты труда являются: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, коллективная (бригадная) сдельная, а повременной — прямая повременная, повременно-премиальная, коллективная (бригадная) повременная.

В настоящее время на сдельной оплате труда в промышленности находится примерно 56 % рабочих, на повременной — 44 %.

§ 2. СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ РАЗНОВИДНОСТИ

Как было указано ранее, сущность сдельной формы состоит в том, что рабочий получает заработную плату пропорционально количеству произведенной им продук-

ции (выполненной работы) надлежащего качества на основе предварительно установленных норм времени (выработки) и расценок с учетом сложности труда и условий работы. Правильно организованная сдельная оплата труда создает у рабочих заинтересованность в увеличении производительности труда, выпуске продукции установленного качества, повышении квалификации, применении передовых методов и приемов труда.

Эффективное применение сдельной формы связано с рядом определенных условий: наличием количественных показателей выработки, позволяющих устанавливать нормы и расценки и определять заработок в соответствии с результатами труда; возможностью и необходимостью повышения индивидуальной или групповой производительности труда на данном рабочем месте; научно обоснованным нормированием труда и правильным учетом выполненной работы; хорошо поставленным контролем за качеством продукции; большой стабильностью производственных заданий.

Основой сдельной оплаты труда является норма выработки (времени) и тарифная ставка. Для того чтобы сдельная форма оплаты труда была действительно эффективной, необходимо, чтобы в ее основе лежали прогрессивные технически обоснованные нормы.

Прямая сдельная система оплаты труда. При индивидуальной прямой сдельной системе размер заработной платы находится в прямой зависимости от результатов работы каждого рабочего. Изготовленная рабочим продукция или выполненная им работа оплачивается по индивидуальным расценкам.

Индивидуальная сдельная расценка определяется двояко: для тех производств, где по характеру производственного процесса применяются нормы выработки,— делением часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполненной работы, на часовую или дневную норму выработки, а где нормы времени — умножением часовой тарифной ставки на норму времени.

Для исчисления сдельной расценки применяется тарифная ставка, соответствующая разряду работы, а не разряду, присвоенному рабочему. Сдельная расценка определяется по формулам:

при норме выработки

$$P_{сд} = \frac{T_c}{H_{выр}},$$

где $T_с$ — часовая или дневная тарифная ставка, соответствующая разряду данной работы; $H_{выр}$ — норма выработки в единицу времени;

при норме времени

$$P_{сд} = T_с \frac{H_{вр}}{60},$$

где $H_{вр}$ — норма времени, мин.

Например, необходимо определить сдельную расценку на каждую операцию исходя из следующих данных: первая операция — обработка изделий (нормальные условия труда) тарифицируется по IV разряду, часовая норма выработки установлена в размере 50 шт.; вторая операция — обработка детали (вредные условия труда) тарифицируется по V разряду, норма времени установлена в размере 20 мин.

Используя часовые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков на работах с нормальными и вредными условиями труда (см. табл. 4), рассчитаем сдельные расценки:

$$P_{сд} = \frac{59{,}6}{50} = 1{,}19 \text{ коп.}$$

$$P_{сд} = 75{,}4 \frac{20}{60} = 24{,}88 \text{ коп.}$$

Могут быть случаи, когда норма времени на операцию или изделие одинакова, а разряд работ на их выполнение различен, тогда расценка будет тем выше, чем выше разряд работы. Следовательно, на предприятиях необходима правильная тарификация работ.

Между нормой выработки (времени) и расценкой имеется прямая зависимость. Если норма выработки (времени) неточна, занижена или завышена, то и сдельная расценка, установленная на ее основе, также будет завышена или занижена.

Общий сдельный заработок рабочего при индивидуальной прямой сдельной оплате определяется по формуле

$$З_{сд} = P_{сд} B,$$

где B — выработка рабочим годной продукции за расчетный период.

Например, нужно определить заработок токаря за месяц, если известно, что он выполнил следующий объем работ: валики ступенчатые — 100 шт., расценка — 26,4 коп.; втулки конические — 500 шт., расценка — 9,8 коп.; болты М-24 — 300 шт., расценка — 7,2 коп. Отсюда

$$З_{сд} = 26{,}4 \cdot 100 + 9{,}8 \cdot 500 + 7{,}2 \cdot 300 = 97 \text{ руб.}$$

Применение прямой сдельной оплаты труда целесообразно на тех участках производства, где труд каждого рабочего нормируется. При этом не должно быть необоснованного завышения (приписок) фактически выполненного объема работ.

Данная система особенно широкое распространение получила в годы первых пятилеток, в период индустриализации. В это время в условиях развития частичной механизации производственных процессов, внедрения специализированного станочного оборудования и пооперационной специализации важно было стимулировать индивидуальную выработку для достижения высокой производительности труда.

Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда материально заинтересовывает каждого рабочего в повышении выработки, но при этом материально не заинтересовывает его в достижении общих количественных и качественных показателей работы участка, смены, цеха в целом. В связи с этим более действенной системой является сдельно-премиальная, которая применяется в сочетании с премированием за общие и индивидуальные показатели работы, т. е. рабочим-сдельщикам сверх заработка по сдельным расценкам выплачивается премия за увеличение объема производства, рост производительности труда, улучшение качественных показателей работы, экономию материальных ценностей и др.

Сдельно-премиальная система оплаты труда. Эта система имеет широкое распространение в промышленности. Сущность ее заключается в том, что рабочему начисляется помимо заработка по прямой сдельной системе премия за выполнение и перевыполнение определенных количественных и качественных показателей.

Общий заработок рабочего при сдельно-премиальной оплате его труда за выполнение и перевыполнение заданий можно рассчитать по формуле

$$З_{с.о} = З_{сд} + \frac{З_{сд}(П_1 + П_2 П_{пл})}{100},$$

где $З_{сд}$ — заработок по сдельным расценкам, руб.; $П_1$, $П_2$ — процент премии за выполнение плана и за каждый процент его перевыполнения; $П_{пл}$ — процент перевыполнения плана производства.

Например, следует рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе, если в соответствии с действующим

положением предусматривается за выполнение плана по выпуску продукции 15 % премии и за каждый процент перевыполнения 1,5 % сдельного заработка. Сдельный заработок рабочего по сдельным расценкам 125 руб., а план выполнен на 103 %. Тогда

$$З_{с.о} = 125 + \frac{125\,(15 + 1{,}5 \cdot 3)}{100} = 149{,}38 \text{ руб.}$$

При премировании рабочих машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки общий заработок рассчитывают аналогично общему заработку рабочего за выполнение и перевыполнение заданий.

При премировании рабочих-сдельщиков за экономию материальных ценностей общий заработок рассчитывают по формуле

$$З_о = З_{с.о} + \frac{ЭРП}{100},$$

где $Э$ — сумма достигнутой экономии, руб.; $РП$ — размер премий в процентах от достигнутой экономии.

Например, рабочий сэкономил на 32 руб. основных материалов. Согласно положению размер премии — 40 % суммы экономии. Заработок по сдельным расценкам за месяц составил 116 руб. Отсюда общий заработок

$$З_о = 116 + \frac{32 \cdot 40}{100} = 128{,}8 \text{ руб.}$$

Сдельно-прогрессивная система. По этой системе оплаты труда выработка рабочих в пределах задания выплачивается по твердым нормам (расценкам), а выработка сверх задания — по повышенным расценкам, причем расценки увеличиваются прогрессивно с увеличением количества продукции, выпущенной сверх задания. Исходной базой, т. е. пределом выполнения норм выработки, сверх которого оплата за выполненную работу производится уже по повышенным расценкам, является фактическое выполнение норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм выработки.

Степень увеличения расценок определяется специальной шкалой, которая является основным элементом сдельно-прогрессивной системы. По степени повышения расценок шкалы бывают: одно- и двухступенчатыми. При одноступенчатой шкале за перевыполнение исходной базы сдельная расценка повышается на 50 %, т. е. коэффициент увеличения равен 0,5, при двухступенча-

той за перевыполнение исходной базы от 1 до 10 % коэффициент увеличения — 0,5, при перевыполнении свыше 10 % — 1.

Общий заработок по сдельно-прогрессивной системе рассчитывается по формуле

$$З_о = З_{сд} + \frac{З_{сд}(П_в - П_н)}{П_в} k_р,$$

где $З_{сд}$ — сдельный заработок по прямым расценкам; $П_в$ — процент выполнения норм выработки; $П_н$ — исходная база для начисления прогрессивных доплат, выраженная в процентах выполнения норм выработки; $k_р$ — коэффициент увеличения прямой сдельной расценки, взятой по шкале прогрессивных доплат.

В случае, если только часть работ оплачивается по сдельно-прогрессивным расценкам, то

$$З_о = З_{сд} + \frac{З_{пр}(П_в - П_н)}{П_в} k_р,$$

где $З_{пр}$ — сдельный заработок по прямым расценкам за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе.

Например, рабочий выполнил месячную норму выработки на 115 %. Заработок по прямым сдельным расценкам равен 107 руб. Исходная норма — 105 %. $k_р = 0{,}5$. Вся работа оплачивается по сдельно-прогрессивной системе. Отсюда

$$З_о = 107 + \frac{107(115 - 105)}{115} 0{,}5 = 111{,}65 \text{ руб.}$$

Если при этих же условиях в заработке по прямым сдельным расценкам 78 руб. оплачивают за продукцию по сдельно-прогрессивным расценкам, то

$$З_о = 107 + \frac{78(115 - 105)}{115} 0{,}5 = 110{,}4 \text{ руб.}$$

Следует учитывать, что при сдельно-прогрессивной системе заработок рабочего повышается в такой же степени (а в ряде случаев и в большей), в какой увеличивается выработка. Поэтому в настоящее время данная система в промышленности применяется редко и лишь на тех участках производства, которые лимитируют выпуск продукции по предприятию (т. е. на «узких местах» производства).

Косвенно-сдельная система заработной платы. Ее обычно вводят для оплаты труда вспомогательных

рабочих, занятых обслуживанием основных рабочих-сдельщиков. При этом заработок рабочих зависит от результатов работы, обслуживаемых ими рабочих-сдельщиков. Эта система заинтересовывает вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания станков, агрегатов, автоматических линий для бесперебойной и ритмичной их работы. По ней в промышленности могут оплачиваться слесари-ремонтники, электрики, наладчики оборудования, крановщики и др.

Общий заработок может определяться двумя способами:

1) *умножением косвенной сдельной расценки на фактическое выполнение задания по рабочим объектам обслуживания.* При этом косвенная сдельная расценка определяется по формуле

$$P_{\text{косв}} = \frac{T_{\text{дн.всп}}}{H_{\text{об}} B_{\text{п}}},$$

где $T_{\text{дн.всп}}$ — дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего, оплачиваемого по косвенно-сдельной системе, руб. (коп.); $H_{\text{об}}$ — количество обслуживаемых рабочих мест по установленным нормам; $B_{\text{п}}$ — плановая норма выработки, установленная для каждого обслуживаемого рабочего объекта.

Например, необходимо определить косвенную сдельную расценку и месячный заработок рабочего-наладчика, если норма выработки на один станок в смену 110 шт., имеется 3 обслуживаемых станка, дневная тарифная ставка наладчика 5,16 руб., изготовлено 6900 деталей за месяц на всех станках. Отсюда

$$P_{\text{косв}} = \frac{5{,}16}{3 \cdot 110} = 0{,}016 \text{ руб.}$$

$$З_{\text{о}} = 0{,}016 \cdot 6900 = 110{,}4 \text{ руб.}$$

2) *умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм выработки обслуживаемыми рабочими за данный период времени.*

Например, станочники выполнили нормы на 110 %. Наладчик станков проработал 170 ч. Его часовая ставка 59,6 коп. При этом заработок наладчика за расчетный месяц

$$\frac{59{,}6 \cdot 170 \cdot 110}{100} = 111{,}45 \text{ руб.}$$

Аккордная система оплаты труда. Она применяется для отдельных групп рабочих. Ее сущность заключает-

ся в том, что сдельная расценка устанавливается не на отдельную производственную операцию, а на весь комплекс работ в целом исходя из действующих норм времени и расценок. По сравнению с прямой сдельной оплатой при аккордной заранее определены объем работ и срок их выполнения, известна сумма заработной платы по наряду в зависимости от выполнения задания.

Данная система заинтересовывает рабочих в сокращении сроков работы против установленных норм. Она применяется в отраслях промышленности с длительным производственным циклом (судостроение, тяжелое машиностроение), а также для оплаты труда рабочих при выполнении работ в сжатые сроки (например, при ремонте крупных агрегатов — мартеновских или цементных печей и др.).

Наибольшее распространение эта система получила в строительстве в связи со спецификой строительных работ и чаще всего применяется вместе с премированием рабочих за качественное выполнение заданий в срок или досрочно.

При аккордной системе наиболее проявляется связь оплаты труда с конечными результатами. В строительстве она получила свое дальнейшее развитие — в форме бригадного подряда по инициативе бригадира Н. Злобина (более подробно см. § 4 этой главы).

§ 3. ПОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ

На промышленных предприятиях, кроме сдельной оплаты, применяется повременная оплата, т. е. оплата за определенное время работы, за труд определенной продолжительности (час, день, месяц). Она строится на основе строжайшего соблюдения принципа распределения по труду. Поэтому при ее организации должны соблюдаться следующие требования:

строгий учет и контроль фактически отработанного времени рабочими-повременщиками;

правильное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов в строгом соответствии с их квалификацией и учетом квалификационного уровня выполняемых работ;

разработка и правильное применение обоснованных норм выработки (времени), нормированных заданий, норм обслуживания и нормативов численности рабочих-повременщиков.

Повременная форма оплаты труда применяется:

1. При условии, когда у рабочего отсутствует реальная возможность для увеличения выпуска продукции главным образом в связи с тем, что его выработка обусловлена режимом работы оборудования, производительностью машин и агрегатов. Это характерно для автоматических линий, конвейеров и поточных линий с непрерывным и строго регламентированным режимом, для работ на высокомеханизированном оборудовании и аппаратурных процессах.

2. Если результаты труда рабочего не могут быть конкретно измерены и количественно выражены (настройка станков, инструктаж).

3. Когда экономически нецелесообразно стимулировать рост выработки сверх оптимально предусмотренной технологическими параметрами, и где перевыполнение этих норм может достигаться путем нарушения технологических режимов и соответственно ухудшения качества работ, а значит, и выпускаемой продукции. К таким работам относятся испытания продукции, окончательная доводка и сдача ОТК, термическая обработка и металлопокрытие изделий. Здесь от рабочего требуется тщательное соблюдение параметров, а также выполнение количественного задания, установленного на уровне, при котором обеспечивается хорошее качество работ.

При **простой повременной** системе размер заработка определяется исходя из тарифной ставки рабочего и количества отработанного им времени. По способу начисления заработной платы повременная оплата бывает:

почасовая

$$З_{поч} = T_ч n_{ф.ч},$$

где $T_ч$ — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, руб.-коп.; $n_{ф.ч}$ — количество часов, фактически отработанных рабочим за расчетный период, ч;

поденная

$$З_{под} = T_{дн} n^{ф.д},$$

где $T_{дн}$ — дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, руб.-коп.; $n_{ф.д}$ — фактическое число отработанных рабочим дней за расчетный период, дни;

помесячная

$$З_{пом} = T_{мес} : n_{г.д}\ n_{ф.д},$$

где $T_{мес}$ — месячная ставка (оклад) работника, руб.-коп.; $n_{г.д}$ — число рабочих дней по графику за данный месяц, дни.

Более эффективной системой является **повременно-премиальная**, по которой оплачивается труд как основных, так и вспомогательных рабочих. По этой системе заработок начисляется рабочему не только за отработанное время, но и за достижение определенных количественных и качественных показателей. Количественными показателями могут быть отработанное время, выполнение плановых и нормированных заданий, а качественными — сдача продукции с первого предъявления, повышение сортности продукции, экономия сырья, материалов, топлива, инструментов, соблюдение технологических режимов и др.

При повременно-премиальной системе применительно к условиям промышленных предприятий (объединений) на основе Типового положения разрабатываются положения о повременно-премиальной системе. Премии рабочим начисляются в процентах к тарифной ставке или месячному окладу.

В промышленности повременно-премиальная система находит все большее распространение. Так, по ней оплачивается в нефтедобывающей промышленности примерно 84 %, в нефтеперерабатывающей — 86,2, электроэнергетической — 89,4, газовой — 94,7, химической — 73 %. На многих предприятиях получает широкое распространение применение повременно-премиальной системы с нормированными заданиями. Рабочие-повременщики премируются при выполнении установленных им нормированных заданий.

Характерные черты повременно-премиальной системы с нормированными заданиями состоят в том, что до каждого рабочего доводится конкретное сменное или месячное задание (в штуках, нормо-часах или рублях), и результаты учитываются при начислении премий за данный период.

Задание устанавливается, как правило, на уровне фактически достигнутой при сдельной оплате средней выработки по отдельным рабочим местам или группам рабочих. Кроме того, учитывается необходимость обеспечить выполнение производственных заданий.

Введение этой системы оплаты труда сопровождается усилением нормирования труда, внедрением технически обоснованных норм и нормативов численности.

Шире применяются укрупненные нормы. Размеры премий за выполнение нормированных сменных (или месячных) заданий поставлены в зависимость от качества выполнения работ и, в частности, от удельного веса продукции, сданной с первого предъявления.

Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированными заданиями внедряется одновременно с разработкой и осуществлением целого комплекса организационно-технических мероприятий. В «Методических рекомендациях по установлению нормированных заданий рабочим-повременщикам и учету их выполнения», разработанных НИИтруда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, указывается, что введению системы нормированных заданий на предприятиях должна предшествовать подготовительная работа по следующим направлениям:

проведение тщательного анализа охвата рабочих-повременщиков нормированием труда;

выявление возможности и целесообразности использования для нормирования труда вспомогательных рабочих-повременщиков нормированных заданий;

установление перечня профессий рабочих-повременщиков, которым целесообразно устанавливать нормированные задания;

определение наличия нормативных материалов, необходимых для установления нормированных заданий и разработка недостающих материалов;

сбор и анализ исходных данных для определения объема и повторяемости работ, имеющих случайный характер (например, частота выхода из строя оборудования, период стойкости инструмента и т. д.);

установление вида нормированных заданий (индивидуальные или бригадные) и периода, на который они рассчитываются;

определение методики установления нормированных заданий и порядка доведения их до участков, бригад и отдельных рабочих;

разработка документации по учету выдачи и выполнения нормированных заданий;

проведение инструктажа работников цехов и служб завода (нормировщиков, мастеров, механиков цехов и производств и др.), непосредственно устанавливающих нормированные задания.

Кроме того, разрабатываются мероприятия по улучшению организации и обслуживания рабочих мест,

условий труда, совершенствованию трудовых процессов и др.

Например, по действующему на предприятии положению рабочим за выполнение месячного нормированного задания выплачивается премия в размере 20 %, а за каждый процент перевыполнения указанного задания — 2 % его общего заработка по тарифу (окладу) за отработанное время. Месячное нормированное задание было выполнено на 104 %; заработок по тарифу равен 100,1 руб. Следует определить общий заработок рабочего. Отсюда размер премии за выполнение и перевыполнение нормированного задания

$$20 + 2 \cdot 4 = 28\ \%,$$

$$100{,}1 \cdot 0{,}28 = 28 \text{ руб. } 03 \text{ коп;}$$

общий заработок рабочих

$$З_0 = 100{,}1 + 28{,}03 = 128 \text{ руб. } 13 \text{ коп.}$$

§ 4. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В БРИГАДАХ И ЕЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ

Для решения задач, поставленных XXVI съездом КПСС, ноябрьским (1982 г.) и июньским (1983 г.) Пленумами ЦК КПСС по повышению интенсификации общественного производства и эффективности использования трудовых и материальных затрат, необходимо дальнейшее ускорение научно-технического прогресса, внедрение в промышленность новейших достижений науки и техники, всемерное совершенствование организации производства и труда.

Комплексная механизация и автоматизация, изменения, происходящие в технике, технологии и организации производства, сопровождающиеся заменой индивидуальных, обособленных орудий производства комбинированными, усилением взаимосвязи между отдельными рабочими местами, укрепление хозяйственного расчета во всех звеньях производства и развитие творческого отношения к труду способствуют распространению и совершенствованию бригадных форм организации труда.

В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усиления воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» (июль 1979 г.), постановлением ЦК КПСС «О дальнейшем развитии и повышении эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в

промышленности» (декабрь 1983 г.), постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О мерах по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности» (декабрь 1983 г.) предусмотрено существенное развитие, расширение, повышение эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда, которая в одиннадцатой пятилетке должна стать основной.

Эффективность распространения бригады заключается прежде всего в том, что она становится важнейшей первоначальной ячейкой управления и организации производства и труда. «Нельзя не отметить,— подчеркивал Ю. В. Андропов,— и такую найденную самими массами первичную форму производственного управления, какой стала хозрасчетная бригада» [1].

Практика работы передовых предприятий полностью подтверждает экономические и социальные преимущества бригадной формы организации и стимулирования труда. Она способствует улучшению использования оборудования, рабочего времени исполнителей, повышению ритмичности производства, росту объемов производства и производительности труда, расширению многостаночного обслуживания, совмещения профессий, росту квалификации рабочих, закреплению рабочих на производстве и т. п. Кроме того, бригадная форма организации труда имеет и другие преимущества перед индивидуальной, в частности, повышается содержательность труда, снижается его монотонность, упрощается нормирование, значительно сокращается количество норм, облегчается переход к технически обоснованным нормам, сокращаются на 35—50 % работы по оформлению нарядов на производственные задания, начислению заработной платы, повышается материальная заинтересованность рабочих в конечных результатах труда, усиливается взаимоконтроль и взаимопомощь рабочих, повышается творческая активность членов бригад, укрепляется трудовая и производственная дисциплина.

Внедрение бригадной формы организации и оплаты труда в производственном объединении «Киев» позволило значительно уменьшить потери от брака. За 1982 г. они снизились на 17,9 % по сравнению с 1981 г. и на 43,5 % по сравнению с 1978 г., когда были созданы

[1] Андропов Ю. В. Избранные речи и статьи, с. 243.

бригады. Значительно уменьшилось количество уволившихся и составило в 1982 г.— 13,1 % общей численности работников против 16,4 и 18,9 % соответственно за 1981 г. и 1978 г. Появилась возможность более рационально использовать рабочую силу. Потери рабочего времени на одного рабочего снизились на 49,7 %.

При бригадном методе работы значительно возрастает производительность труда за счет сокращения потерь рабочего времени, лучшего использования рабочего места, укрепления трудовой дисциплины, повышения квалификации кадров. Например, в гидротурбинном цехе Харьковского турбинного завода число работающих коллективно и индивидуально примерно одинаково, но время работы у членов бригады больше (86,6 %), чем у работающих индивидуально (79,2 %). Это достигается за счет того, что члены бригад меньше времени теряют на выполнение вспомогательных операций и на организационно-технические мероприятия.

На основе роста производительности труда в Сумском машиностроительном производственном объединении на участке, обслуживаемом четырьмя комплексными бригадами, объем производства за три года (1980—1983 гг.) вырос на 20 %, при этом в 1,4 раза уменьшилась численность рабочих, повысилось качество продукции, улучшилось использование сырья.

На кировоградском заводе «Красная звезда» в условиях индивидуальной формы организации труда коэффициент сменности рабочих составил 1,3, оборудования — 1,21, в то время как в условиях бригадной формы — соответственно 2,0 и 1,6.

В производственных объединениях УССР в настоящее время создано более 266 тыс. бригад, в которых трудится более 3 млн. рабочих. Только в машиностроении коллективными формами организации труда охвачено 62,8 % всей численности рабочих. Коллективные формы организации труда стали основными на таких производственных объединениях как «Большевик», им. С. П. Королева, «Красный экскаватор» и Киевское станкостроительное производственное объединение, на которых бригадной формой организации труда охвачено примерно 68 % рабочих и 58 % станочников.

Усилению роли бригад в развитии творческой активности рабочих, повышению эффективности их труда, воспитанию коммунистического отношения к труду способствует создание бригад с применением метода бригад-

ного подряда, который основан на соизмерении в стоимостной форме плановых и фактических трудовых, материальных, финансовых затрат, зависящих от деятельности бригады, и на оплате труда за конечный результат. Этот метод в настоящее время уже получил широкое распространение в промышленности.

При введении подряда бригада не просто распоряжается своей рабочей силой и фондом заработной платы, но и отвечает за рациональное и эффективное использование материальных ресурсов при выполнении работ. В отличие от обычного хозяйственного расчета при бригадном подряде коллектив бригады заключает с администрацией цеха двусторонний договор и принимает на себя ответственность за своевременное, ритмичное и качественное выполнение поручаемого ей объема работ, а также за результаты своей хозрасчетной деятельности, рациональное использование трудовых и материальных ресурсов и оборудования. При этом должна быть обеспечена материальная заинтересованность в улучшении этих результатов и материальная ответственность за их ухудшение.

Администрация, заключая договор с коллективом, должна предусматривать своевременное и комплексное обеспечение бригады материалами и полуфабрикатами, необходимыми нормативными материалами, плановыми заданиями, чертежами, создание нормальных условий труда, механизацию отдельных процессов и т. д.

Эффективность внедрения бригадного подряда подтверждается следующими данными. Так, в Киевском станкостроительном производственном объединении производительность таких бригад возросла за год на 14—15 %, а у рабочих, работающих индивидуально,— на 8—10 %. На киевском заводе «Ленинская кузница» в бригаде судосборщиков производительность труда возросла на 9 % при росте в среднем по цеху на 5,8 %, состав бригады уменьшился на 2 чел. без снижения объема выпускаемой продукции, число выписываемых нарядов сократилось с 75—80 до 25—30, что позволило укрупнить нормы времени на группу операций.

Труд в бригадах может оплачиваться с применением сдельной или повременной форм заработной платы. Главное условие их применения заключается в сочетании заинтересованности членов бригады в конечных результатах работы и увеличении вклада каждого рабочего в достижение этих результатов.

Сдельную форму оплаты труда применяют на участках и видах работ, где сами рабочие существенно влияют на количественные и качественные результаты труда. При этом имеются количественные показатели выработки и выполненных работ, правильно отражающие затраты труда рабочих бригады; возможность установления коллективных норм выработки, учета их выполнения и расчета сдельных расценок; условия для точного учета фактически произведенных бригадой изделий или выполненных работ; производственные условия для увеличения коллективом бригады выработки продукции или объема работ против установленных норм и заданий. Здесь премирование членов бригад осуществляется за выполнение и перевыполнение установленных производственных заданий, технически обоснованных норм, улучшение качества продукции, экономию сырья, материалов и т. п.

Повременную форму оплаты труда чаще всего применяют: 1) если рабочий непосредственно не влияет на увеличение выпуска продукции, так как он определяется производительностью машины; 2) при условии, когда отсутствуют количественные показатели выработки, необходимые для установления сдельной расценки; 3) если организован строгий контроль и ведется учет времени, фактически отработанного рабочими; 4) при правильном применении норм труда (норм обслуживания и нормативов численности).

При повременной оплате члены бригады премируются за выполнение нормированных заданий, норм обслуживания, соблюдение установленных качественных показателей и др.

В бригадах, работающих по методу бригадного подряда, премирование производится также за экономию от снижения плановой (расчетной) себестоимости или отдельных видов материальных затрат. На премирование членов бригады по результатам хозрасчетной деятельности может быть израсходовано до 50 % полученной экономии. Эта премия выплачивается бригаде сверх установленных максимальных размеров премий, выплачиваемых из фонда заработной платы, независимо от состояния его расходования по участку (цеху).

Общий заработок бригады при сдельной оплате труда состоит из заработка по сдельным расценкам, включая оплату по повышенным расценкам до 20 % при работе по нормам, рассчитанным на основе межотрасле-

вых и отраслевых нормативов трудовых затрат; премии, начисленной рабочим бригады по действующим положениям; доплат молодым рабочим при работе по сниженным нормам выработки; оплаты брака и простоев не по вине рабочих и др.

При повременной оплате труда в общий заработок бригады включаются тарифная часть заработка рабочих за фактически отработанное время; премия, начисленная рабочим по действующим положениям; доплаты за совмещение профессий и выполнение установленного объема работ с меньшей численностью (до 50 % тарифной ставки отдельным или всем членам бригады); доплаты за временное выполнение наряду со своей работой обязанностей отсутствующих рабочих (по причине болезни, отпуска, командировки и др.) при условии выполнения бригадой установленного ей объема работы и др. Общий размер доплаты, независимо от числа рабочих, между которыми она распределяется, не должен превышать 50 % тарифной ставки отсутствующего рабочего, при условии, что численность бригады рассчитана по отраслевым нормативам.

В общий заработок бригады не включаются премии разового характера, выплачиваемые отдельным работникам за выполнение особо важных заданий из фонда материального поощрения; за выполнение мероприятий по новой технике, изготовление продукции на экспорт, из фонда мастера, за экономию материальных и экономических ресурсов и другие поощрительные выплаты, устанавливаемые каждому рабочему в отдельности и др.; различные выплаты и доплаты, установленные действующим законодательством (доплаты за работу в сверхурочное и ночное время, за работу в праздничные дни, за руководство бригадой; доплата за выполнение государственных обязанностей); оплата времени отпусков и др. Кроме того, в общий заработок бригады не включаются, а устанавливаются персонально надбавки, предусмотренные постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г., квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, за высокое профессиональное мастерство в размере 4, 8, 12 % тарифной ставки присвоенного разряда в пределах межразрядной разницы.

При расчете общего заработка бригады при сдельной оплате весьма важно определить бригадные расценки.

Коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$P_к = \frac{\Sigma T_с}{H_{бр}},$$

где $\Sigma T_с$ — сумма тарифных ставок членов бригады, коп. $H_{бр}$ — бригадная норма выработки.

Другой вариант расчета коллективной сдельной расценки основан на калькуляции трудоемкости выполняемой работы. В данном случае коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$P_к = \Sigma T_с \Sigma З_{тр},$$

где $\Sigma T_с = T_I + T_{II} + T_{III} + ... + T_n$ — сумма тарифных ставок, соответствующих разряду работ, коп.; $\Sigma З_{тр} = З_{тр I} + З_{тр II} + З_{тр III} + ... + З_{тр_n}$ — сумма трудовых затрат по нормам по каждому разряду.

Например, следует рассчитать комплексную расценку на 1 шт. изделия, если трудовые затраты по нормам составляют: слесарные работы IV разряда — 4 чел-ч (часовая ставка 59,6 коп.), III разряда — 5 чел-ч (часовая ставка 53,9 коп.), электросварочные работы V разряда 3 чел-ч (часовая ставка — 75,4 коп.). Отсюда

$$P_к = 4 \cdot 59{,}6 + 5 \cdot 53{,}9 + 3 \cdot 75{,}4 = 7 \text{ руб. } 34 \text{ коп.}$$

Важное место в обеспечении эффективности работы производственных бригад занимает распределение заработной платы между ее членами с учетом количества и качества их труда. Для этого используются различные методы распределения коллективного заработка по: 1) присвоенным рабочим разрядам и отработанному времени (с помощью коэффициента заработка); 2) тарифным коэффициентам и отработанному времени (т. е. исчисление сдельного заработка, приходящегося на 1 коэффициенто-ч); 3) присвоенным разрядам и отработанному времени с корректировкой на коэффициент трудового участия (КТУ).

Сущность первого метода заключается в том, что прежде всего устанавливается сумма тарифной заработной платы всей бригады за фактически отработанное время, затем определяется коэффициент сдельного заработка бригады по формуле

$$k_з = \frac{З_{бр}}{T_{бр}},$$

где $З_{бр}$, $T_{бр}$ — сдельный и тарифный заработок бригады, руб.

Фактический заработок рабочего бригады рассчитывается умножением тарифного заработка рабочего за фактически отработанное время на коэффициент заработка (табл. 6).

Таблица 6. **Пример расчета заработка рабочего бригады с помощью коэффициента заработка**

Фамилия, инициалы	Профессия	Разряд	Часовая тарифная ставка, коп.	Отработанное время, ч	Заработная плата по тарифу (гр. 4 × × гр. 5), руб.	Коэффициент сдельного заработка (гр. 8 : гр. 6)	Сумма заработной платы (гр. 6 × гр. 7), руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Борисов В. И.	Слесарь	VI	76,7	150	115,05	1,376	158,31
Володин В. В.	»	V	67,0	100	67,00	1,376	92,19
Гринин Д. М.	»	IV	59,6	50	29,80	1,376	41,05
Локтев Ю. М.	»	III	53,9	145	78,16	1,376	107,55
Сидоров С. И.	»	II	48,7	125	60,88	1,376	83,77
Итого					350,89		482,87

Вторым методом с использованием коэффициенто-часов распределение бригадного заработка между членами бригады производится умножением тарифного коэффициента на количество отработанных часов. Стоимость 1 коэффициенто-ч определяется делением общей суммы бригадного заработка на общее количество коэффициенто-часов. Сумма заработка каждого члена бригады рассчитывается путем умножения количества коэффициенто-часов рабочего на стоимость 1 коэффициенто-ч (табл. 7).

При распределении бригадного заработка между ее членами необходимым требованием является обеспечение непосредственной зависимости между индивидуальным вкладом каждого рабочего в общие результаты работы бригады и его заработком. Первых два метода распределения бригадного заработка могут учесть это требование только в том случае, если рабочие выполняли работу по сложности, соответствующей их квалификации, и производительность их труда одинаковая. Однако на практике так бывает редко, поскольку вклад от-

Таблица 7. **Пример расчета заработка рабочего бригады с использованием коэффициенто-часов**

Фамилия, инициалы	Профессия	Разряд	Тарифный коэффициент	Количество отработанных часов	Количество коэффициенто-часов	Размер сдельного заработка на 1 коэффициенто-ч, руб.	Сумма заработной платы, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Алешин В. И.	Слесарь	V	1,50	165	247,50	0,5824	144—14
Бондарь Г. Д.	»	IV	1,33	177	235,41	0,5824	137—10
Вовк Д. М.	»	III	1,21	168	203,30	0,5824	118—40
Липко Н. М.	»	II	1,09	177	192,93	0,5824	112—36
Сухов Г. Р.	»	II	1,09	170	185,30	0,5824	107—92
Итого					1064,44		619—92

дельного рабочего при одинаковой квалификации, одном и том же затраченном времени бывает различным, а заработная плата — равная. Кроме того, если в бригаде большое разнообразие выполняемых работ, различная степень напряженности труда рабочих и их мастерства, то распределение коллективного заработка рассмотренными способами еще более вносит элемент уравнительности. В этой связи более приемлем и совершенен метод распределения коллективного заработка между членами бригады по присвоенным им разрядам и отработанному времени с корректировкой на коэффициент трудового участия (КТУ).

Сущность этого коэффициента заключается в том, что каждому рабочему бригады устанавливается коэффициент, характеризующий степень его участия в выполнении общего задания. Количественная оценка трудового вклада каждого рабочего бригады зависит от индивидуальной производительности труда и качества работы, фактического совмещения профессий, выполнения более сложных работ, увеличения обслуживания и подмены отсутствующего рабочего, помощи другим членам бригады, соблюдения трудовой и производственной дисциплины. КТУ вводится только с согласия членов бригады и определяется каждому рабочему решением общего собрания коллектива бригады или советом бригады на

основе данных журналов выработки и регистрации трудовых достижений и нарушений. Присвоенный каждому члену бригады КТУ действителен только на тот период времени, по результатам работы которого он был установлен. Величина КТУ проставляется бригадиром или мастером в табеле-расчете и вместе с протоколом сдается в бухгалтерию для расчета.

В «Рекомендациях по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки», утвержденных Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам, отмечается, что с учетом КТУ могут распределяться: сдельный приработок, все виды коллективных премий и материального поощрения, экономия фонда заработной платы, полученная в результате высвобождения персонала и не использованная на доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и увеличение объемов выполняемых работ, единовременное вознаграждение за пересмотр норм по инициативе бригады и другие виды коллективной оплаты.

При распределении с применением КТУ коллективной премии и сдельного приработка КТУ может колебаться от 0 до 2.

Выбор варианта распределения заработка с помощью КТУ зависит от условий и характера труда, специфики производства, квалификационного и возрастного состава бригады и других факторов.

Бригады чаще всего создаются из рабочих, у которых при индивидуальной работе сложились различные уровни заработной платы, отражающие их квалификацию и результативность труда. При переходе в бригаду рабочий заинтересован в том, чтобы его заработок не только остался прежним, но и повысился. В связи с этим используются так называемые базовые коэффициенты, которые рассчитываются для рабочих в момент создания бригад и действуют в течение установленного решением бригады срока. По его истечении эти коэффициенты корректируются в зависимости от количественной оценки факторов, влияющих на величину КТУ. В качестве базового КТУ рекомендуется применять единицу.

На Киевском станкостроительном производственном объединении рабочие, вступающие в бригаду, в течение трех месяцев работают по индивидуальной сдельной системе. При этом ведется учет результатов труда и уров-

ня заработной платы для установления базовых коэффициентов, отражающих сложившийся у них уровень производительности труда.

Интересен опыт определения базовых КТУ на Полтавской экспериментальной обувной фабрике, где за единицу принимается средний месячный заработок рабочих, объединенных в бригаду, а расчетный коэффициент каждого определяется отношением его заработной платы к средней по бригаде. Расчетные коэффициенты колеблются от 0,6 до 1,5 и могут ежемесячно пересматриваться в зависимости от достижений каждого рабочего. По решению бригады один раз в год с целью проверки соответствия ранее установленных расчетных коэффициентов достигнутому уровню индивидуальной производительности труда временно (2—3 месяца) учитывается индивидуальная выработка каждого рабочего.

Фактический КТУ устанавливается рабочему равным, большим или меньшим базового в зависимости от индивидуального вклада в общие результаты работы в соответствии с критериями этой оценки и количественными ее значениями, отражающими достижения и упущения рабочих по каждому критерию. Трудность представляет определение количественной их оценки, поскольку могут быть определенные элементы субъективизма при оценке личного вклада членов бригады. Поэтому факторы, определяющие характер и величину личного вклада, должны быть заранее установлены в специальном документе, разработанном на предприятии, а количественная их характеристика научно обоснована.

В зависимости от производственных условий количественная оценка одних и тех же факторов деятельности может быть различной. В одних бригадах основным показателем является увеличение объема производства при той же численности бригады. Особую значимость при этом приобретают такие факторы, как индивидуальная производительность труда, освоение смежных профессий. Если в бригаде основным показателем их деятельности является повышение качества продукции (работ), то изменение КТУ в максимальной степени зависит от этого показателя.

Наиболее целесообразна практика предприятий, устанавливающих диапазоны количественных значений каждого критерия для того, чтобы бригада могла выбрать те из них, которые в максимальной степени соответствовали бы условиям и задачам ее работы. Опыт

ряда машиностроительных предприятий УССР подтверждает эффективность применения следующих критериев оценки труда:

а) *повышающие величину КТУ:* увеличение индивидуальной среднедостигнутой выработки, принятой в расчете задания бригады — 0,1—0,4; оказание помощи товарищам в предотвращении дефектов, брака, неполадок — 0,03—0,05 (за каждый случай); высокое качество выполнения операций и работ, обеспечивших повышение качества бригадной продукции и размер бригадной премии — 0,05—0,15; совмещение профессий и выполняемых функций — 0,1—0,2; проявление инициативы по совершенствованию трудовых операций и рабочего места, механизации, в результате которых повысилась производительность труда и сократились сроки выполнения задания — 0,2—0,4;

б) *понижающие величину КТУ:* снижение среднего уровня выполнения норм выработки по сравнению с базисным периодом — 0,11—0,4; ухудшение качественных показателей по сравнению с базисным периодом — 0,05—0,2; опоздание на работу или преждевременный уход — 0,1—0,15 (за каждый случай); невыполнение распоряжений бригадира и другие нарушения, отрицательно влияющие на результаты коллективного труда и выполнения производственных заданий — 0,05—0,1 (за каждый случай); допущение брака по вине рабочего — 0,2—0,25; недостаточная квалификация и отсутствие профессиональных навыков, низкая интенсивность труда, выражающаяся в отставании от общего темпа бригады — 0,25—0,3; нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности — 0,05—0,1; несвоевременное устранение дефектов, обнаруженных в процессе работы, отказ от выполнения работ по смежным профессиям (при наличии прав на выполнение этих работ) — 0,1—0,15; нарушение правил эксплуатации и неудовлетворительный уход за оборудованием, необеспечение чистоты и порядка на рабочем месте и т. д.— 0,05—0,1 (за каждый случай).

Основным показателем, характеризующим трудовое участие рабочего в коллективном труде, является индивидуальная производительность труда, рассчитанная на основании межотраслевых, отраслевых и других прогрессивных нормативов. Так, к показателям, отражающим индивидуальную производительность труда рабочих в

бригадах при коллективной сдельной оплате труда можно отнести следующие:

Группы работ	*Показатели индивидуальной производительности труда*
Горнодобывающие работы (добыча полезных ископаемых), выполняемые с помощью комплексов машин и агрегатов	Выполнение всего заданного объема работ с затратами рабочего времени, не превышающими нормативные значения. Расширение зоны обслуживания
Обслуживание агрегатов при аппаратурных процессах	То же
Обслуживание автоматических и полувтоматических линий	»
Работы, выполняемые на поточных и конвейерных линиях	
станочные линии и сборочные конвейеры в машиностроительной промышленности	Степень загрузки (занятости) рабочего активной работой по отношению к отраслевому нормативу.
конвейеры в швейной и обувной промышленности	Степень выполнения отраслевых норм выработки
Станочные работы	Степень выполнения технически обоснованных норм выработки
одностаночные	степень выполнения технически обоснованных норм выработки
многостаночные	отношение фактической нормы обслуживания к нормативу
Ручные механизированные и немеханизированные работы (кроме работ, выполняемых на поточных и конвейерных линиях)	Степень выполнения технически обоснованных норм выработки
Транспортные работы (внутризаводской транспорт)	Отношение фактической нормы обслуживания к нормативу. Объем перевозок (1 км) по отношению к норме
Ремонтные работы	
межремонтное обслуживание	Отношение фактической нормы обслуживания к нормативу
капитальный ремонт	Степень выполнения установленных норм времени

При определении количественной оценки КТУ важно правильно оценить личный вклад каждого члена бригады. Для этого на предприятиях следует устанавливать КТУ ежедневно по итогам прошедшей смены или на основе учета бригадиром ежедневных показателей труда каждого в специально разработанном для этого документе. Так, в Киевском производственном объединении им. С. П. Королева КТУ рассчитывается каждому рабочему ежедневно, при этом учитываются все достиже-

ния и упущения в работе за прошедшую смену. В конце месяца определяется среднеарифметическое значение КТУ, с учетом которого распределяется весь заработок бригады. Разработана типовая карточка трудового участия рабочего, где и проставляются ежедневно КТУ. Такое определение КТУ способствует не только повышению всех показателей работы бригады, но имеет и воспитательное значение, так как значительно уменьшается число нарушений трудовой дисциплины.

Наиболее целесообразно для определения КТУ использовать показатели выполнения каждым рабочим производственного задания или выполнения норм за расчетный период. Основным принципом определения величины КТУ должен стать учет степени отклонения уровня выполнения норм каждым рабочим от среднего уровня по бригаде.

Коэффициент трудового участия можно использовать не только в качестве критерия личного трудового вклада, но и для обоснования повышения или снижения разряда работника, а также при определении победителя социалистического соревнования внутри бригады. Условием является необходимость формирования КТУ за счет всех факторов, влияющих на достижение бригадой конечного результата. При изменении разряда во внимание следует принимать прежде всего факторы, отражающие квалификационный уровень.

Приведем последовательность расчета заработка члена бригады при помощи КТУ:

определение тарифного заработка каждого члена бригады путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки каждого рабочего на отработанное им количество часов (дней);

расчет сдельного приработка бригады (из общего заработка вычитается сумма тарифной заработной платы);

нахождение суммы заработка бригады, подлежащей распределению при помощи КТУ (только сдельный приработок, и т. д.).

Методика распределения может быть различной:

I. *В бригадах, где разряды рабочих и отработанное ими время неодинаковы, распределение следует производить с учетом тарифной заработной платы каждого рабочего.* Подлежащая распределению сумма делится на сумму произведений тарифного заработка каждого члена бригады на присвоенный коэффициент и умножа-

ется на произведение присвоенного коэффициента и тарифного заработка каждого рабочего.

Например, нужно рассчитать заработок члена бригады с применением КТУ для распределения сдельного приработка и премии (табл. 8). Общая сумма заработной платы бригады — 1827,10 руб. за месяц. В том числе заработная плата по тарифу — 1097,60 руб., сдельный приработок и премия — 729,50 руб. Отсюда

тарифная заработная плата каждого члена бригады, определяемая умножением часовой тарифной ставки каждого рабочего на число отработанных им часов за расчетный месяц;

расчетные величины, которые используются для установления КТУ на сдельный приработок и премию. Для этого тарифная заработная плата каждого рабочего умножается на величину установленного ему КТУ, и все результаты суммируются (гр. 9) — 1107,07 руб.;

сдельный приработок и премия, приходящиеся на единицу суммы расчетных величин

$$729{,}50 : 1107{,}07 = 0{,}659 \text{ руб.};$$

сдельный приработок и премия, начисляемые каждому рабочему,

$$\text{гр. } 10 = 0{,}659 \cdot \text{гр } 9;$$

заработная плата каждого рабочего с начисленным ему сдельным приработком и премией за отчетный месяц

$$\text{гр. } 11 = \text{гр. } 7 + 10.$$

II. *В бригадах, укомплектованных рабочими одного разряда, но фактически отработавши различное время, подлежащая распределению сумма делится на сумму КТУ-часов всей бригады.* Полученная величина умножается на количество КТУ-часов каждого рабочего.

Например, общий заработок бригады за расчетный месяц, подлежащий распределению, равен 580 руб., каждому члену бригады присвоен определенный КТУ (табл. 9). Отсюда распределение заработка в бригаде:

общая сумма КТУ-часов всех членов бригады за расчетный месяц

$$204 + 167{,}2 + 156{,}8 = 528;$$

заработная плата бригады, приходящаяся на 1 КТУ-ч,

$$580 : 528 = 1{,}0985;$$

заработная плата каждого члена бригады за отработанное время

Сидоров И. Я. — $1{,}0985 \cdot 204 = 224$ руб. 09 коп.

Пухов Г. М. — $1{,}0985 \cdot 167{,}2 = 183$ руб. 67 коп.

Царенко М. П. — $1{,}0985 \cdot 156{,}8 = 172$ руб. 24 коп.

Минимальный размер заработной платы любого члена бригады не может быть ниже заработной платы по

Таблица 8. **Пример расчета заработка рабочего бригады с помощью КТУ**

№ п/п	Фамилия, инициалы	Профессия	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, коп.	Отработано времени, ч	Тарифная заработная плата, руб.	КТУ	Расчетная тарифная заработная плата с учетом КТУ, руб.	Сдельный приработок плюс премия, руб.	Месячная заработная плата, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Алехин М. И.	Токарь	VI	86,3	168	144,98	1,5	217,47	143,31	288,29
2	Козлов Б. Д.	»	VI	86,3	150	129,45	0,9	116,51	76,77	206,22
3	Лепеха М. З.	»	V	75,4	168	126,67	1,2	152,00	100,16	226,83
4	Мирков В. М.	»	V	75,4	168	126,67	0,5	63,34	41,73	168,40
5	Осипов В. В.	»	IV	67,0	160	107,20	1,0	107,20	70,64	177,84
6	Рубин П. П.	»	IV	67,0	130	87,10	0,8	69,68	45,92	133,02
7	Широв Д. Т.	»	III	60,6	150	90,90	1,0	90,90	59,90	150,80
8	Шмыгло М. П.	Фрезеровщик	IV	67,0	142	95,14	1,3	123,68	81,50	176,64
9	Федько К. Л.	Строгальщик	III	60,6	168	101,81	0,6	61,09	40,25	142,06
10	Хмелько К. С.	»	II	54,8	160	87,68	1,2	105,20	69,32	157,00
	Итого					1097,60		1107,07	729,50	1827,10

Таблица 9. **Определение отработанных КТУ-часов рабочими бригады**

Фамилия, инициалы	КТУ	Отработанное время за расчетный месяц в бригаде, ч	Выработано КТУ-часов за расчетный месяц
1	2	3	4
Сидоров И. Я.	1,2	170	1,2 · 170 = 204
Пухов Г. М.	1,1	152	1,1 · 152 = 167,2
Царенко М. П.	0,98	160	0,98 · 160 = 156,8

тарифу за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Таким образом, для более широкого распространения и развития бригадной формы организации труда в промышленности большое значение приобретает внедрение в работу бригад принципов хозяйственного расчета с оплатой по конечным результатам и распределением заработной платы с применением коэффициента трудового участия.

§ 5. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Применение любой системы оплаты труда обусловливается множеством факторов, и прежде всего, особенностями технологии и организации производства и труда, обеспеченностью рабочей силой и т. д. Эффективность ее введения зависит от того, насколько она отвечает конкретным условиям производства, а также задачам, вытекающим из производственного плана. Развитие научно-технического прогресса, повышение уровня технической оснащенности труда, изменения в технике, увеличение доли регламентированных производственных процессов, совершенствование организации производства и труда способствуют постепенному сужению сдельной формы оплаты труда и расширению повременной. Так, если в 1970 г. по сдельной форме оплачивался труд 75 % рабочих промышленности, то в 1982 г.— примерно 56 %, соответственно по повременной — 25 и 44 %. Для эффективного применения повременной оплаты труда необходимы разработка и применение прогрессивных норм затрат труда на повременно оплачиваемые

работы в виде норм обслуживания, нормативов численности и других нормативов трудовых затрат, дополняемых технически обоснованными плановыми заданиями цехам, участкам, бригадам, а также нормированных заданий отдельным рабочим и коллективам.

При совершенствовании форм оплаты труда на современном этапе значительно расширяются премиальные системы, способствующие усилению материальной заинтересованности рабочих в достижении высоких показателей работы. В настоящее время в промышленности труд более 86 % рабочих оплачивается по этим системам. Эффективность их использования во многом зависит от экономического обоснования каждой. Ее применение не должно вызывать перерасхода фонда заработной платы, увеличения себестоимости продукции, превышения суммы премиальных выплат над величиной экономии, которую получают от введения данной системы.

При премировании за увеличение объема выпускаемой продукции возрастают затраты по заработной плате за счет выплаты премии, но при этом сокращаются условно-постоянные накладные расходы на единицу выпускаемой продукции. Данная система премирования эффективна лишь в случае, если экономия на постоянных накладных расходах больше затрат на премирование. При этом допустимый размер премии за каждый процент перевыполнения плана производства определяется по формуле

$$P_д = \frac{П_{н.р}}{З_р k} d_э,$$

где $П_{н.р}$ — постоянные накладные расходы в плановой себестоимости единицы продукции, руб.; $З_р$ — основная заработная плата рабочих, получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб.; k — коэффициент выполнения плана производства; $d_э$ — удельный вес экономии средств, предназначенных для премирования.

Например, нужно рассчитать допустимый размер премии за каждый процент перевыполнения плана в процентах к сдельному заработку основных производственных рабочих на основе следующих данных: производственный план участка — 600 изделий; себестоимость единицы продукции — 500 руб., в том числе сумма условно-постоянных накладных расходов — 125 руб., или 25 % себестоимости, сумма основной заработной платы рабочих — 75 руб., или 15 % себестоимости, доля экономии средств, предназначенных для пре-

мирования,— 75 %, фактическая выработка продукции — 720 изделий, т. е. перевыполнение плана производства на 20 %. Тогда с использованием

абсолютных величин

$$P_д = \frac{125}{75 \cdot 1{,}2} 0{,}75 = 1{,}04 \ \%;$$

относительных величин

$$P_д = \frac{25}{15 \cdot 1{,}25} 0{,}75 = 1{,}04 \ \%.$$

Премирование за повышение качества продукции осуществляется за счет экономии, получаемой в результате разницы в цене на единицу изделия, снижения брака продукции, повышения ее долговечности. Предельный допустимый размер премии можно рассчитать следующим образом:

$$P_д = \frac{Э_к d_э}{З_р} 100,$$

где $Э_к$ — величина экономии, получаемая за счет повышения качества продукции, руб.

Например, следует рассчитать предельный размер премий за повышение качества продукции к сдельной заработной плате рабочих, если цена изделия I сорта — 15 руб., II сорта — 12 руб., фактическая месячная выработка продукции всего — 60 тыс. ед., в том числе продукции I сорта — 85 %. Предполагается увеличить выработку продукции I сорта до 90 %, основная заработная плата рабочих, получающих премию за повышение качества продукции,— 13 тыс. руб., удельный вес экономии средств, предназначенных для премирования,— 50 %. Отсюда сумма экономии от увеличения продукции I сорта

$$60\,000\ (0{,}90 - 0{,}85) \cdot (15 - 12) = 9000 \text{ руб.};—$$

$$P_д = \frac{9000 \cdot 0{,}5}{13\,000} 100 = 34{,}6 \ \%.$$

За каждый процент повышения сортности допустимый размер премии составит 34,6 : 5 = 6,92 %.

Премирование за экономию сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей осуществляется за счет полученной экономии, определяемой по формуле

$$Э_с = (У_н - У_ф) B_ф Ц,$$

где $У_н$ — удельная норма расхода материальных ценностей на единицу продукции, т, кг, м, см и т. д.; $У_ф$ — фактический расход материальных ценностей в тех же единицах измерения; $B_ф$ — фактический объем производства продукции, шт.; $Ц$ — цена единицы сэкономленных материалов, руб.

Размер премии определяется отношением части экономии, предназначенной для премирования за экономию материальных ценностей, к заработной плате премируемых рабочих. Расчет аналогичен двум предыдущим.

Следует отметить, что в связи с развитием и распространением премиальных систем, усилением стимулирующего значения премий, фактическая структура заработной платы рабочих претерпевает значительные изменения. При этом необходимо, чтобы бóльшую долю в экономически целесообразных размерах в заработке рабочих занимала тарифная часть. Так, после введения новых условий оплаты труда в промышленности (1973—1975 гг.) этот показатель в 1976 г. составлял 70—75 %, что способствовало в значительной степени увязке заработной платы с квалификацией, условиями, в которых протекает труд. В 1982 г. тарифная часть уменьшилась примерно до 55 %, увеличились премии и различные доплаты, выплачиваемые из фонда заработной платы и фонда материального поощрения до 31—40 %. Сдельный приработок составил около 14 %.

Таким образом, в современных условиях необходимо усиление стимулирующей роли тарифного фактора, а также совершенствования премирования, заключающегося в большей связи размеров премий от конечных результатов труда.

ГЛАВА IV

ОПЛАТА ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И СЛУЖАЩИХ

§ 1. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И СЛУЖАЩИХ

Социалистическое ведение хозяйства предполагает планомерность в развитии всех звеньев общественного производства, высокую организацию труда, четкое, слаженное и оперативное плановое руководство, соблюдение строжайшего режима экономии, учет и контроль за ходом производства. Реализация этих требований в значительной степени зависит от деятельности инженерно-

технических работников (ИТР) и служащих на промышленном предприятии.

По мере увеличения промышленного производства потребность в инженерно-техническом труде увеличивается более быстрыми темпами, чем объем производства. Это вызвано качественными сдвигами промышленного производства.

Основное назначение труда ИТР и служащих — организация производства при достижении максимальных результатов с наименьшими затратами общественного труда.

По отношению к средствам производства, по принципу оплаты в соответствии с количеством и качеством затраченного труда ИТР и служащие находятся в тех же условиях, что и рабочие. Но их труд специфичен по своему содержанию, характеру и методам выполнения работы. Труд ИТР — это прежде всего умственный труд. Безусловно, он не свободен от некоторых механических операций, но основу составляет творческий процесс — поиск и принятие оптимальных технических, организационных и экономических решений. Это требует большого объема специальных знаний, специальных практических навыков.

Труд ИТР и служащих характеризуется более высокой степенью ответственности по сравнению с трудом работников других категорий, так как правильное и своевременное принятие решений определяет не только индивидуальные результаты их труда, но и в значительной степени результаты труда всего коллектива.

В труде работников, осуществляющих функции управления, большую роль играют такие качества как инициативность, организаторские способности, оперативность, объективность, мыслить перспективно, видеть неиспользованные резервы, способность обобщать, анализировать, творчески осмысливать и применять на практике достижения науки и техники.

В основу организации заработной платы руководящих работников, специалистов и служащих положены те же принципы, что и в основу организации оплаты труда рабочих. Однако необходимо учитывать специфику практического осуществления этих принципов, обусловленную особенностями труда данных категорий работников.

Количество и качество труда руководящих, инженерно-технических работников и служащих учитывается с

помощью должностных окладов, показателей отнесения предприятий, цехов и участков к группам по оплате труда работников, квалификационных справочников, форм оплаты труда, районных и других коэффициентов к заработной плате, систем материального поощрения и дополнительных видов оплаты, связанных со специфическими условиями труда отдельных групп работников.

§ 2. СИСТЕМА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПРИНЦИПЫ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ

Оплата труда инженерно-технических работников и служащих, прежде всего, производится по системе должностных окладов, которые определяются в соответствии с утвержденными правительством схемами, предусматривающими дифференциацию оплаты труда различных должностных групп в пределах отрасли, предприятия и его подразделений. Эти схемы представляют собой группировку должностей, близких по сложности выполняемой работы и ответственности. Они разрабатываются на основании межотраслевой и отраслевой дифференциации заработной платы и строятся таким образом, чтобы можно было учесть квалификационные требования, предъявляемые к работникам равнозначных должностей различных по объему и сложности производств.

В настоящее время в каждой отрасли промышленности применяют две схемы должностных окладов:

отраслевая — для оплаты труда руководящих и инженерно-технических работников определенной отрасли, работа которых в пределах одной и той же должности в различных отраслях резко отличается;

единая — для оплаты труда служащих и младшего обслуживающего персонала во всех отраслях промышленности, объем и характер работы которых в пределах одной должности отличается незначительно.

Для того чтобы оплата руководящих и инженерно-технических работников зависела от объема и сложности работы, предприятия каждой отрасли по уровню должностных окладов распределены на ряд категорий (три — семь групп), цехи — на три — четыре группы и производственные участки — три группы.

Показатели отнесения предприятий к группам по оплате труда руководящих инженерно-технических работников по отдельным отраслям утверждают Госу-

дарственный комитет СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС, а для отдельных цехов и участков — министерства и ведомства на основании примерного перечня показателей, утвержденного Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС. Например, все предприятия машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности независимо от их ведомственной принадлежности относятся к семи группам.

Основными показателями, определяющими отнесение предприятия к той или иной группе по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников, являются среднегодовая стоимость промышленно-производственных основных фондов и эффективность их использования, численность промышленно-производственного персонала и уровень производительности труда, тип производства, сложность и качество выпускаемой продукции, степень механизации и автоматизации производства. К показателям, определяющим отнесение цехов и производственных участков предприятий к группам по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников относятся тип производства, сложность выпускаемой продукции, плановая численность рабочих, уровень механизации и автоматизации производства (приложения 1, 2).

Посредством показателя среднегодовой стоимости промышленно-производственных основных фондов с учетом степени их использования отражаются уровень технической оснащенности производства и влияние на его эффективность. Кроме того, у руководящих работников предприятий создается заинтересованность в совершенствовании организации производства и труда, внедрении достижений науки и техники, повышении производительности труда.

Показатель численности промышленно-производственного персонала отражает масштаб предприятия и степень сложности управления производством, поскольку с ростом технической оснащенности производства и требований к техническому уровню и качеству выпускаемой продукции увеличивается доля инженерно-технических работников в общей численности работающих и повышается их руководящая и организационная роль в развитии производства. Однако в настоящее время данный показатель не является основным, и уменьшение численности на предприятиях за счет технических и

организационных факторов не может служить основанием для снижения группы по оплате труда.

Уровень производительности труда нацеливает руководящих работников предприятия на постоянное совершенствование организации производства и труда, улучшение использования рабочей силы и препятствует необоснованному сверхплановому повышению численности работающих.

Показатель качества выпускаемой продукции ориентирует предприятие на дальнейшее ускорение научно-технического прогресса. Во взаимодействии эти показатели наиболее полно характеризуют технический и организационный уровень производства, масштаб предприятия и степень сложности управления им. Они стабильны и во времени дают тенденцию равномерного роста. Два основных показателя (среднегодовая стоимость промышленно-производственных основных фондов и численность промышленно-производственного персонала) оцениваются в условных единицах — баллах. Это объясняется тем, что в рассматриваемой системе действуют два показателя, имеющие различные измерители. В расчет принимаются фактические величины показателей за предшествующий год, представленные в табл. 10.

Таблица 10. **Оценочная шкала для основных показателей деятельности предприятий машиностроения, баллы**

Показатель	Производство					
	массовое и крупносерийное	серийное	индивидуальное и мелкосерийное	массовое и крупносерийное	серийное	индивидуальное и мелкосерийное
	Особо сложная продукция			Другая продукция (сложная и простая)		
1 млн. стоимости промышленно-производственных фондов	3,2—5,0	3,8—6,0	4,4—7,0	2,5—4,0	3,0—4,8	3,5—5,6
100 чел. промышленно-производственного персонала	2,5—3,2	3,0—3,8	3,5—4,4	2,0—2,5	2,4—3,0	2,8—3,5

Средний диапазон оценки в баллах по показателям: стоимость промышленно-производственных основных фондов — до 60 %, численность промышленно-производственного персонала — до 25 %.

Сумма баллов, исчисленная по двум основным показателям, может быть увеличена в зависимости от превышения за прошедшие с начала пятилетки годы установленного пятилетним планом задания по темпу роста производительности труда (до 10 %) и удельного веса продукции высшей категории в общем объеме производства (до 30 %). Так, предприятия машиностроения относятся к той или иной группе по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников производства в зависимости от общей суммы баллов по следующей шкале:

Группа по оплате труда	*Общая сумма баллов*
I	Свыше 400
II	220—400
III	110—220
IV	50—110
V	15—50
VI	5—15
VII	2—5

Таким образом, размер оклада в пределах одной и той же должности различен в зависимости от группы предприятий (табл. 11). Например, у директора предприятия I группы оклад выше примерно в 2 раза, чем у директора предприятия VII группы, главного инженера — в 1,5 раза, главных конструктора и технолога, начальника планово-экономического отдела — более чем в 1,2, начальников отделов организации труда и заработной платы, материально-технического снабжения — в 1,3, главного бухгалтера — более чем в 1,5 раза.

Основными показателя отнесения цехов предприятий к I—IV группе являются плановая численность рабочих, тип производства, сложность продукции (табл. 12).

В производстве с численностью рабочих до 125 чел. цехи, как правило, не создаются.

В литейных, кузнечных, кузнечно-прессовых, термических, гальванических и других цехах с тяжелыми и вредными условиями труда к установленным пределам численности рабочих применяется коэффициент 0,8.

Основные цехи относятся к группам по оплате труда в зависимости от типа производства и сложности продукции, к которым отнесено предприятие, а также от численности рабочих этих цехов.

Если же тип производства и сложность продукции в цехе отличаются от типа предприятия, то цех относится

Таблица 11. **Месячные должностные оклады некоторых работников, оплата которых зависит от группы предприятия,** руб.

Должность	Группа предприятия						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Директор	300—330	250—300	220—260	200—230	190—200	180—190	150—170
Главный инженер	260—300	230—260	200—230	190—200	180—190	175—185	—
Главный конструктор	220—240	205—220	195—205	185—195	175—185	—	—
Главные технолог, строитель кораблей, начальник энергомеханического отдела (при отсутствии самостоятельных отделов главного механика и главного энергетика)	220—240	205—220	195—205	185—195	175—185		
Главные механик, энергетик	220—240	205—220	195—205	—	—	—	—
Главные металлург, сварщик, экономист	220—240	205—220	195—205	185—195	—	—	—
Начальники отделов технологического, планово-производственного, технического контроля	220—240	205—220	195—205	185—195	175—185	165—175	—
Начальник планово-экономического отдела	200—220	185—200	175—185	165—175	—	—	—
Начальники отделов организации труда и заработной платы и материально-технического снабжения	200—220	185—200	175—185	165—175	155—165	—	—
Главный бухгалтер (старший на правах главного)	200—220	185—200	175—185	165—175	155—165	140—165	130—155

Таблица 12. **Показатели для отнесения цехов машиностроительных предприятий к группам по оплате труда**

Группа по оплате труда	Тип производства					
	массовое и крупносерийное	серийное	индивидуальное и мелкосерийное	массовое и крупносерийное	серийное	индивидуальное и мелкосерийное
	Характеристика выпускаемой продукции по сложности					
	особо сложная			другая (сложная и простая)		
	Численность рабочих по плану, чел.					
I	Свыше 800	Свыше 650	Свыше 500	Свыше 900	Свыше 750	Свыше 600
II	500—800	400—650	300—500	550—900	450—750	350—600
III	250—500	200—400	175—300	300—550	250—450	250—350
IV	125—250	125—200	125—175	125—300	125—250	125—200

к той группе оплаты труда, для которой характерны тип производства и сложность выпускаемой продукции этого цеха. Основные цехи, в которых высокий уровень механизации и автоматизации, можно отнести по оплате труда на одну-две группы выше.

Такие вспомогательные цехи как ремонтно-механические, инструментальные, слаботочной аппаратуры, энергосиловые относятся к мелкосерийному и единичному типу производства, а по сложности продукции — к той категории, к которой относится предприятие. Остальные вспомогательные цехи (ремонтно-строительные, транспортные и др.) также относятся к мелкосерийному и единичному производству, а по сложности продукции — другой категории (простой и сложной).

В соответствии с группой должностные месячные оклады составляют, руб.: начальников цехов I группы — 195—215, II — 180—195, III — 170—180, IV — 160—170, механиков и энергетиков цехов I группы — 160—170, II — 150—160, III — 140—150.

Совершенствование управления производством способствует переходу на бесцеховую структуру. Например, на предприятиях, относящихся к VI и VII группам, цехи не создаются. На многих предприятиях V группы осуществляется переход на бесцеховую структуру.

Основными показателями отнесения производственных участков к различным группам оплаты инженерно-технических работников являются сложность технологического процесса и применяемого оборудования.

Например, на машиностроительных предприятиях к I группе относятся участки:

окончательной сборки, монтажа и испытаний машин, оборудования, приборов, аппаратов, установок, узлов, агрегатов, механизмов, относящихся к особо сложной продукции;

комплексной настройки и испытаний сложных машин, оборудования, аппаратов, станций;

обработки деталей на металлорежущих станках по I и II классам точности, а также обработки крупноагрегатных сложных деталей на тяжелых и уникальных станках;

изготовления высокоточного сложного и специального инструмента, штампов, специальных измерительных приборов и приспособлений;

слесарной сборки особо сложных узлов, плавки и заливки металлов при производительности вагранки свыше 2 т/ч и сталеплавильных агрегатов свыше 3 т/ч;

капитального и среднего ремонта особо сложного и сложного технологического оборудования;

обслуживания электросетей и подстанций высокого напряжения, паросиловых установок со съемом пара свыше 20 т/ч, компрессорных установок свыше 20 м³/мин.

Ко II группе относятся участки:

окончательной сборки, монтажа и испытания узлов, машин, оборудования, приборов, аппаратов, установок, агрегатов и механизмов, относящихся к сложной продукции, обработки деталей на металлорежущих станках до IV класса точности;

изготовления сложных деталей методом свободной ковки и штамповки;

намотки, пропитки электродвигателей, электрохимического, декоративного, защитного и износостойкого покрытия металлов;

газовой и электрической сварки деталей, узлов и изделий сложной продукции;

термообработки сложных поковок и отливок;

капитального, среднего и текущего ремонта технологического оборудования и сложных приборов.

К III группе относятся участки:

изготовляющие несложную продукцию (простые изделия из металла или дерева, деревянную тару);

вспомогательные;

обслуживающие (транспортный, по уборке территории).

Установленные оклады мастеров больше ставок рабочих наивысшей квалификации, занятых на соответствующем участке мастера. Так, оклад мастера I группы 140—155 руб.; II — 130—145, III — 120—135 руб.

Должностные оклады рядовых специалистов (старших инженеров, инженеров, экономистов, нормировщиков) обычно не дифференцируются по группам предприятий, цехов и участков, поскольку требования к ним примерно одинаковы. Однако размер их окладов зависит от сложности выпускаемой продукции. Например, на машиностроительных предприятиях, выпускающих особо сложную продукцию, оклад старшего инженера 140—165 руб., инженера — 115—150 руб., а на других предприятиях соответственно — 130—155 и 105—145 руб.

Для инженеров-конструкторов и инженеров-технологов в зависимости от сложности работ введены три ступени должностных окладов. На предприятиях, выпускающих особо сложную продукцию, для инженеров-конструкторов I категории должностной оклад — 165—175 руб., II — 155—165, III — 145—160 руб.; для инженеров-технологов I категории — 155—165 руб., II — 145—165, III — 115—150 руб.

Для старших техников и техников установлены единые оклады независимо от типа производства и сложности выпускаемой продукции.

Оклады работников, находящихся в цехах и на производственных участках с вредными и особо вредными условиями труда, повышаются на 10—15 %.

Для служащих в зависимости от отраслевой принадлежности применяются две группы окладов: первая — с повышенными окладами для отраслей тяжелой промышленности, включая машиностроение; вторая — для отраслей легкой и пищевой промышленности.

В зависимости от выполняемых функций все должности служащих распределены на шесть квалификационных групп, по которым установлены должностные оклады. Разница в уровне окладов 5—10 % между каждой смежной группой (табл. 13).

Для младшего обслуживающего персонала (дворники, лифтеры, курьеры, рассыльные и др.) применяются единые должностные оклады для всех отраслей народного хозяйства — 70 руб. в месяц.

Таблица 13. **Месячные должностные оклады служащих по квалификационным группам,** руб.

Квалификационная группа	Должность	Месячные должностные оклады	
		отрасли тяжелой промышленности, в том числе машиностроение	отрасли легкой и пищевой промышленности
I	Старшие бухгалтеры, товароведы, бухгалтеры-ревизоры, имеющие высшее специальное образование	120—145	105—130
II	Старшие бухгалтеры, товароведы, бухгалтеры-ревизоры, инспекторы, бухгалтеры, товароведы, бухгалтеры-ревизоры, имеющие высшее образование; заведующие центральным складом, выбойным отделением мельничных предприятий, экспедицией по отпуску готовой продукции, переводчики-диктологи	100—130	90—110
III	Бухгалтеры-товароведы, бухгалтеры-ревизоры, инспектора, заведующие архивом, хозяйством, складом, канцелярией, машинописным бюро, копировально-множительным бюро, фотолабораторией, конным двором, стенографистка I категории, приемщик рыбы	90—110	85—90
IV	Старшие кассиры-инкассаторы; секретари-стенографистки, стенографистки II категории, машинистки I категории, статистики; заведующие стеклографией, бюро пропусков; диспетчеры по отпуску готовой продукции, экспедиторы по перевозке грузов, таксировщики	85—90	80—85
V	Кассиры, инкассаторы, агенты по снабжению, машинистки II категории, секретари-машинистки, счетоводы, чертежники, делопроизводители, архивариусы, старшие табельщики, операторы диспетчерской службы, операторы счетных машин, кладовщики, калькуляторы	80—85	75—80
VI	Нарядчики, учетчики, табельщики, копировщики, экспедиторы, дежурные бюро пропусков	75—80	75

Для того чтобы можно было учесть индивидуальные особенности работника, в схемах должностных окладов предусмотрены минимальные и максимальные границы окладов по каждой должности т. е. «вилка».

Минимальные оклады по должности обычно устанавливаются тем работникам, которые начинают деятельность в той или иной области, выполняют относительно узкий круг задач в пределах регламентированного задания под непосредственным руководством старшего специалиста или руководителя, а также работникам, которые соответствуют занимаемой должности, но им необходимо улучшить работу. Максимальные оклады устанавливаются работникам, обладающим необходимой для данной должности квалификацией, опытом работы, самостоятельностью в выполнении круга работ в пределах данной функции, инициативным и творческим отношением к труду.

Разница между минимальными и максимальными окладами по каждой должности у руководящих работников сокращается, что объясняется уменьшением общих различий в оплате труда инженерно-технических работников. По большинству должностей руководящих работников разница между минимальными и максимальными окладами по должности составляет 10—15 %. Одновременно по должностям специалистов (инженеров, старших инженеров, экономистов и т. д.) предусмотрено увеличение разницы между минимальными и максимальными окладами. В настоящее время эта разница составляет 30—40 %.

Для более полного учета сложности, ответственности труда и деловых качеств инженеров, конструкторов, технологов и техников увеличен разрыв между максимальными и минимальными окладами. Так, в легкой и пищевой промышленности разница между минимальными и максимальными окладами у инженеров и старших инженеров возрастает с 30 до 45 руб. в месяц.

Совершенствование оплаты труда предусматривает установление более правильных соотношений в оплате труда между квалифицированными рабочими и нженерно-техническими работниками.

Оклады инженеров устанавливаются на уровне ставок рабочих высокой квалификации, а оклады мастеров — больше ставок рабочих наивысшей квалификации, занятых на соответствующем участке мастера. Так, максимальный оклад мастера участка II группы выше

уровня месячной тарифной ставки сдельщика VI разряда на работах с нормальными условиями труда.

Средний оклад инженера на машиностроительном предприятии, изготовляющем особо сложную продукцию, установлен на уровне месячной тарифной ставки сдельщика VI разряда на работах с нормальными условиями труда.

Труд инженерно-технических работников и служащих оплачивается посредством применения повременной формы. Премирование данной категории работающих осуществляется за конкретные достижения в производственной деятельности. В этой связи наиболее распространенной системой оплаты их труда является повременно-премиальная, при которой заработная плата состоит из должностного оклада, доплат и надбавок, суммы премий.

В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» инженерно-техническим работникам и служащим с учетом их деловых качеств и достижений ими конкретных производственных показателей в течение длительного периода времени, роста творческой активности, инициативы могут быть установлены надбавки к должностным окладам.

Эти надбавки в первую очередь применяются к должностным окладам мастеров, так как в связи с развитием техники и повышением требований к качеству продукции руководство первичным звеном производства должно осуществляться высококвалифицированными специалистами. В ряде случаев надбавки устанавливают и другим инженерно-техническим работникам с учетом их деловых качеств и интересов производства (конструкторы, технологи, нормировщики, начальники участков, цехов, отделений и другие работники, для выполнения функций которых требуется квалификация инженера или техника). При этом надбавки рекомендуется устанавливать тем специалистам, которые заняты на важнейших участках, и там, где их квалификация может быть использована для повышения эффективности производства. Максимальный размер надбавок составляет до 30 % оклада, а для конструкторов и технологов — до 50 %, с использованием на эти цели до 1 % планового фонда заработной платы предприятия.

В некоторых отраслях промышленности устанавливаются доплаты за выслугу лет в процентах от должностного оклада. Они выплачиваются один раз в конце календарного года.

На предприятиях, расположенных в районах с тяжелыми природно-климатическими условиями и недостаточно обеспеченных трудовыми ресурсами, заработная плата ИТР и служащих повышается за счет районных коэффициентов.

Фактическая структура заработной платы ИТР и служащих, как и рабочих, видоизменяется по мере роста минимальной и средней заработной платы, а также повышения значения премий.

Для того чтобы повысить роль оклада в дифференциации заработной платы, необходимо прежде всего оптимизировать структуру последней, увеличив долю тарифной части заработной платы. Так, в 1956—1961 гг. в период общего упорядочения заработной платы доля окладов в заработке инженерно-технических работников и служащих промышленности была повышена до 80—85 %. В последующие 10 лет были повышены минимальные ставки. Средняя заработная плата неизменно повышалась, главным образом за счет увеличения премий, в результате чего доля тарифа вновь снизилась.

Новые тарифные условия, введенные в промышленности в годы девятой пятилетки (1973—1975 гг.), обеспечили повышение доли окладов в заработной плате инженерно-технических работников. Так, если в 1976 г. доля окладов в заработке данной категории работающих составляла 78—82 %, и это в большей мере увязывало заработную плату со сложностью выполняемых ими работ и основными функциями их деятельности, то в настоящее время эта доля снизилась примерно до 65 %, премии инженерно-техническим работникам составили 24 % их заработка, служащим — 21 %, различные доплаты к окладу — 11—14 %.

Для усиления значения труда инженерно-технических работников и служащих необходимо дальнейшее совершенствование его материального стимулирования за счет введения более высоких должностных окладов с целью правильного их соотношения с тарифными ставками высококвалифицированных рабочих, увеличения диапазона между минимальными и максимальными окладами в пределах одной должности. При этом в большей мере будет осуществляться дифференциация оплаты труда

данной категории работающих в зависимости от сложности выполняемых ими работ и трудового вклада, улучшения системы премирования путем установления более тесной связи с конечными результатами их труда.

Распределение работников по должностям осуществляется посредством применения Единого перечня должностей и квалификационного справочника должностей ИТР и служащих. В Едином перечне, утвержденном Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и действующем в настоящее время, устранены устаревшие наименования должностей (вместо 1320 приведено 312).

Посредством квалификационного справочника можно определить круг выполняемых обязанностей каждого инженерно-технического работника и служащего, правильно установить разделение труда между руководителями и специалистами, обеспечить единство в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований. В справочнике отражены квалификационные характеристики по каждой должности, которые состоят из трех разделов.

В разделе «Должностные обязанности» перечислены функции, которые возложены полностью или частично на работника, занимающего данную должность; указаны факторы, отражающие содержание, степень сложности, разнообразия и самостоятельности работы, наличие или отсутствие функций руководства, степень и характер ответственности.

В разделе «Должен знать» содержатся требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов.

В разделе «Квалификационные требования» определены требования, предъявляемые к работнику по его специальной подготовке, а также стаж практической работы.

Например, директор, главный инженер, заместители директора по коммерческим вопросам и капитальному строительству, руководитель отдела должны иметь высшее образование и стаж работы на руководящих инженерно-технических должностях не менее пяти лет; начальник цеха — высшее образование и стаж работы на инженерно-технических должностях не менее трех лет, или среднее специальное образование и стаж работы на

инженерно-технических должностях не менее пяти лет; начальник производственного участка, мастер — высшее образование и стаж работы на производстве не менее одного года или специальное образование и стаж работы на производстве не менее трех лет; инженер — высшее образование без предъявления требований к стажу или среднее специальное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях не менее трех лет.

В качестве примера приведем квалификационную характеристику экономиста по труду:

Должностные обязанности. Участвует в разработке текущих и перспективных планов по труду и заработной плате предприятия (цехов, участков), составляет планы по научной организации труда. Изучает эффективность применения действующих форм и систем заработной платы, подготавливает предложения по их совершенствованию. Разрабатывает проекты положений о премировании рабочих и служащих. Определяет на основе действующих положений размеры премий, проверяет обоснованность выплаты различных доплат и надбавок. Составляет штатные расписания в соответствии с лимитами по труду, утвержденной структурой управления, схемами должностных окладов и действующими нормативами. Ведет учет показателей по труду и заработной плате, анализирует их. Осуществляет контроль за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фондов заработной платы, правильным соотношением роста производительности труда и заработной платы, тарификацией работ и рабочих, установлением размеров должностных окладов другим категориям работников, соблюдением режима труда и отдыха и трудового законодательства. Составляет отчеты о выполнении планов по труду и заработной плате. Участвует в подготовке коллективного договора и контролирует выполнение принятых обязательств. Совместно с профсоюзной организацией разрабатывает условия социалистического соревнования. Подготавливает материалы для подведения итогов социалистического соревнования и предложения о поощрении передовых коллективов и работников.

Должен знать: руководящие материалы по организации труда и заработной платы; трудовое законодательство; экономику труда; экономику и организацию производства; порядок разработки текущих и перспективных планов по труду и заработной плате; формы и системы заработной платы и материального стимулирования; порядок тарификации работ, рабочих и установления должностных окладов служащим; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; основы технологии производства; правила эксплуатации суммирующих и вычислительных машин.

Квалификационные требования. Высшее образование без предъявлений требований к стажу или среднее специальное образование и стаж экономической работы в должности техника по труду, техника по планированию или статистика не менее трех лет.

По должностям, не включенным в справочник, квалификационные характеристики разрабатывают министерства и ведомства и по согласованию с ЦК профсоюза представляют на утверждение в Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам.

Соответствие фактически выполняемых работ, уровня знаний и квалификации работника требованиям должностных квалификационных характеристик справочника определяется аттестационной комиссией, создаваемой непосредственно на предприятии. Аттестация проводится один раз в 3—5 лет. Комиссия состоит из представителей общественных организаций и руководителей отдела или цеха, в которых работает аттестуемый. Она дает оценку деятельности работника: соответствует или не соответствует он занимаемой должности. Кроме того, могут быть даны рекомендации о продвижении по работе отдельных работников в связи с их активным участием в выполнении плановых заданий, внедрении новой техники и технологии, соблюдении государственной и производственной дисциплины, выполнении обязательств по социалистическому соревнованию; повышении или понижении оклада, о переводе на другую работу, об освобождении от занимаемой должности и т. д.

С учетом этих рекомендаций руководитель предприятия применяет к работникам меры поощрения или принимает решение о переводе работника, признанного несоответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия или о расторжении с ним трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

ГЛАВА V
ОБРАЗОВАНИЕ И РАСХОДОВАНИЕ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

§ 1. СУЩНОСТЬ И НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

Важнейшей задачей развития социалистической экономики на современном этапе является дальнейшее совершенствование системы материального стимулирования коллективов предприятий. Создание в соответствии с решениями сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС фондов материального поощрения на предприятиях оказало существенное влияние на улучшение использования производственных ресурсов и повышение эффективности производства. Это способствовало значительному росту размеров поощрительных фондов.

Основным назначением фондов материального поощрения является увязка интересов общества и отдельных работников для обеспечения максимальной эффективности общественного производства.

Система материального стимулирования должна способствовать созданию заинтересованности объединений и предприятий в принятии напряженных планов по выпуску продукции высокого качества с меньшими трудовыми и материальными затратами.

Фонд материального поощрения предназначен для поощрения работников предприятия. Его размер зависит от результатов их деятельности. На стадии формирования он нацелен на улучшение использования материальных и трудовых ресурсов за счет трудовых усилий коллектива по сравнению с уже достигнутым уровнем, а на стадии реализации связан со стимулированием работников прежде всего за итоговые результаты деятельности предприятия в целом и его подразделений (вознаграждение работников по итогам деятельности за год, квартальное и ежемесячное премирование руководящих, инженерно-технических работников и служащих, премирование победителей во внутризаводском социалистическом соревновании).

Начиная с 1965 г. порядок образования и использования фондов материального поощрения существенно изменялся и уточнялся. Так, изменилось число фондообразующих показателей в соответствии с требованиями дифференцированного учета отраслевых особенностей и важностью сочетания общих и индивидуальных показателей при оценке трудового вклада коллективов предприятий; уточнялась целевая направленность механизма фондообразования.

В восьмой пятилетке фонд материального поощрения образовывался в зависимости от роста показателей в годовом плане по сравнению с фактически достигнутыми в предыдущем. В девятой и десятой пятилетках он зависел от роста фондообразующих показателей в годовом плане по сравнению с пятилетним планом.

В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР (июль 1979 г.) о совершенствовании хозяйственного механизма четко определены направления усиления воздействия хозяйственного механизма на эффективность и качество. И в соответствии с этим — усиление связи заработной платы работающих с производительностью труда и качеством работы, зависимость размера

фондов поощрения от конечных результатов работы, экономии всех видов ресурсов. На одиннадцатую пятилетку одновременно с контрольными цифрами Госплан СССР разработал для министерств, ведомств СССР и Советов Министров союзных республик стабильные нормативы определения размеров фондов материального поощрения и фондов социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1981—1985 гг. с распределением по годам.

Введена новая система фондообразующих показателей, ориентированная на рост эффективности производства и качества, экономию материальных ресурсов.

Союзные министерства и ведомства, Советы Министров союзных республик в соответствии с установленными нормативами разрабатывают и устанавливают нормативы образования фондов для подведомственных объединений и предприятий.

В настоящее время величина фондов поощрения зависит от напряженности пятилетнего плана и степени его выполнения. Эта зависимость осуществляется путем применения стабильных нормативов и образования фондов по итогам работы, определяемым нарастающим итогом с начала пятилетки.

Абсолютная сумма фонда материального поощрения рассчитывается исходя из установленных нормативов и показателей плана, по которым образуются фонды. Она может быть изменена (увеличена или уменьшена) в следующих случаях:

при увеличении (уменьшении) министерствам, объединениям, предприятиям фондообразующих показателей в проекте пятилетнего плана по сравнению с контрольными цифрами и в проекте годового плана по сравнению с заданием пятилетнего плана на данный год;

в зависимости от фактического выполнения плана.

Система нормативов ориентирует все хозрасчетные звенья на повышение эффективности производства и качества работы, выполнение плана поставок продукции по номенклатуре (ассортименту) и в сроки в соответствии с заключенными договорами.

Стабильность действующей системы поощрения создает у производственных коллективов экономическую заинтересованность в выявлении и использовании внутрипроизводственных резервов, повышении эффективности работы предприятий.

Система стимулирования усиливает экономическую

заинтересованность предприятий, повышает их ответственность за выполнение пятилетнего плана. При невыполнении пятилетних заданий коллектив лишается значительной части материального вознаграждения.

В одиннадцатой пятилетке принцип формирования поощрительных фондов состоит в более полном учете показателей, характеризующих конечные количественные и качественные результаты производства, в стимулировании принятия встречных планов.

Обеспечение дальнейшего развития хозяйственного расчета предприятий на основе заданий пятилетнего плана и долговременных экономических нормативов, гарантирующих увеличение средств, оставляемых в распоряжении предприятий в зависимости от улучшения использования производственных ресурсов, воплощается в росте конечных результатов хозяйственной деятельности.

В промышленности оценка результатов деятельности объединений и предприятий, а также их стимулирование осуществляются исходя из выполнения плана поставок продукции по номенклатуре (ассортименту) и в сроки в соответствии с заключенными договорами, достигнутого роста производительности труда и улучшения качества продукции.

§ 2. ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

Экономический механизм образования фонда материального поощрения включает систему связанных между собой показателей, нормативов и источников фондообразования.

В одиннадцатой пятилетке фонд материального поощрения формируется на предприятиях согласно «Основным положениям об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (фондов поощрения) в 1981—1985 годах в промышленности».

Источником образования фонда материального поощрения является прибыль. Нормативы его формирования в основном устанавливаются в процентах к прибыли, кроме отраслей пищевой, мясо-молочной и рыбной промышленности, а также отдельных отраслей добыва-

ющей промышленности, где нормативы рекомендовано устанавливать в процентах к фонду заработной платы базисного (1980) года.

Фонд материального поощрения в одиннадцатой пятилетке в промышленности формируется по следующим этапам:

1. До министерств, объединений и предприятий с контрольными цифрами доводятся нормативы определения фонда на пятилетку с разбивкой по годам.

2. По нормативам контрольных цифр в пятилетних планах с разбивкой по годам определяются абсолютные размеры фонда по министерствам, объединениям и предприятиям. В пятилетнем плане им утверждаются также нормативы образования фонда материального поощрения с разбивкой по годам.

3. В годовых планах по стабильным нормативам рассчитывается плановый фонд материального поощрения.

4. С учетом выполнения годового производственного плана по фондообразующим показателям с включением показателей встречного плана, плана прибыли, которые учитываются нарастающим итогом с начала года, ежеквартально производятся отчисления в фонд материального поощрения.

Нормативы, разрабатываемые и устанавливаемые на стадии контрольных цифр, определяются на основе предусмотренных в этих цифрах фондообразующих показателей и суммы фондов поощрения. Последние исчисляются в контрольных цифрах на последний год пятилетки таким образом, чтобы было обеспечено соблюдение экономически обоснованных пропорций роста производительности труда, заработной платы, премий, прибыли, а также устранения неоправданных различий в поощрении работников отдельных объединений и предприятий.

Основными показателями, на основе которых рассчитываются нормативы образования фондов поощрения министерств, объединений и предприятий, дифференцированные по годам пятилетки, являются рост производительности труда, удельный вес продукции высшей категории качества в общем объеме производства (или другого показателя качества продукции, установленного для данной отрасли), общая сумма прибыли (в отдельных отраслях — снижение себестоимости продукции), устанавливаемые в контрольных цифрах министерствам,

объединениям и предприятиям. Кроме того, при определении нормативов учитываются суммы фондов поощрения, принимаемых в расчетах к контрольным цифрам.

Нормативы образования фонда материального поощрения устанавливаются за рост производительности труда и удельный вес продукции высшей категории качества в процентах к прибыли (расчетной). Эти показатели являются важнейшими, поскольку они в максимальной степени отражают результаты хозяйственной деятельности промышленных объединений и предприятий. Однако с учетом специфики отдельных отраслей можно устанавливать и такие показатели, как экономия материальных ресурсов, повышение фондоотдачи, повышение коэффициента сменности, уровень рентабельности, снижение себестоимости, рост производства продукции в стоимостном выражении в сопоставимых ценах (в отраслях легкой, пищевой, мясо-молочной, рыбной промышленности), выпуск продукции в натуральном выражении (в добывающих отраслях). Для каждого объединения (предприятия) общее число фондообразующих показателей не должно превышать двух, а в отдельных отраслях промышленности — трех.

В системе образования и расходования фонда материального поощрения важную роль играет стимулирование роста производительности труда. На всех предприятиях независимо от специфики их производства и отраслевой принадлежности этот показатель, как правило, включается в число фондообразующих.

Образование фонда материального поощрения за счет роста удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства связано с выполнением пятилетних и годовых планов. При перевыполнении пятилетнего плана по выпуску изделий высшей категории качества предприятие получает за каждый пункт превышения двойное поощрение: из дополнительной прибыли от реализации аттестованных изделий и за счет увеличения фонда материального поощрения. В тех случаях, когда предприятие повышает удельный вес продукции высшей категории качества, но при этом не выполняет задания пятилетнего плана по этому показателю на соответствующий год, то оно, с одной стороны, несколько увеличивает свои средства поощрения за счет роста дополнительной прибыли от реализации аттестованных изделий по сравнению с предшествующим периодом, а с другой образует фонд материального поощре-

ния по пониженным нормативам в связи с невыполнением заданий пятилетки.

По каждому фондообразующему показателю раздельно устанавливаются нормативы образования фонда материального поощрения. Учитывая основные задачи, стоящие перед отдельными объединениями (предприятиями), министерства могут дифференцировать нормативы за те или иные показатели. Например, на одном предприятии главной задачей является рост производительности труда, на другом — снижение себестоимости продукции, на третьем — повышение фондоотдачи и т. д. В связи с этим следует соблюдать основное условие: часть фонда материального поощрения, направляемая на стимулирование роста производительности труда, должна составлять не менее 50 % суммы фонда, определенного по нормативам расчетно на соответствующий год пятилетки.

Научно обоснованные нормативы способствуют принятию напряженных пятилетних заданий на всех уровнях управления. Превышение этих заданий (контрольных цифр) предполагает углубленный поиск внутренних резервов совершенствования производства. Механизм стимулирования направлен на повышение заинтересованности коллектива в разработке пятилетних планов, превышающих контрольные цифры по фондообразующим показателям.

Сумма фондов поощрения в пятилетнем плане, задания которых превышают контрольные цифры, определяется за показатели, соответствующие контрольным цифрам — по утвержденным нормативам, а также за каждый пункт (%) превышения задания контрольных цифр — по повышенным нормативам. При этом нормативы, устанавливаемые за рост производительности труда, увеличиваются в 4 раза, за уровень фондоотдачи, рентабельности и другие качественные показатели — в 2 раза.

Если удельный вес продукции высшей категории качества в общем объеме производства продукции на соответствующий год в пятилетнем плане превышает контрольные цифры, то фонд материального поощрения увеличивается за каждый пункт (%) указанного превышения по нормативу, равному 4 % фонда материального поощрения, предусмотренного в контрольных цифрах на соответствующий год. При условии, когда задания принятого пятилетнего плана превышают контрольные циф-

ры, фонд материального поощрения увеличивается отдельно по каждому фондообразующему показателю в пределах дополнительной прибыли, предусмотренной в проекте пятилетнего плана сверх задания контрольных цифр на соответствующий год.

В хозрасчетном звене прирост средств, направляемых на дополнительное поощрение, должен достигаться за счет соблюдения определенных соотношений роста производительности труда, прибыли и фонда оплаты труда.

В тех случаях, когда утвержденный вышестоящей организацией пятилетний план ниже контрольных цифр, сумму фондов, определяемую расчетно по фондообразующим показателям и нормативам, установленным в контрольных цифрах, уменьшают. Это уменьшение производят за каждый пункт (%) снижения показателя роста производительности труда по нормативам, увеличенным в 3 раза, и за каждый пункт (%) снижения удельного веса продукции высшей категории качества по нормативу, равному 3 % фонда материального поощрения, предусмотренного на соответствующий год в контрольных цифрах.

На основании показателей роста производительности труда и удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства продукции, предусмотренных контрольными цифрами на соответствующий год пятилетки, с учетом части фонда материального поощрения, направляемой по группе производственных объединений (предприятий) на стимулирование этих показателей, министерства устанавливают им нормативы образования фонда материального поощрения за каждый пункт (%) роста производительности труда и за каждый пункт (%) удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства продукции. Нормативы рассчитываются делением соответствующей части фонда на показатели роста производительности труда и удельного веса продукции высшей категории в контрольных цифрах на данный год пятилетки.

Если фондообразующими показателями являются уровень фондоотдачи, рентабельность и снижение себестоимости, нормативы по ним определяются таким же образом, как и по показателю качества.

В добывающих отраслях, где фондообразующим показателем является увеличение выпуска продукции в

натуральном выражении, нормативы устанавливаются на единицу выпускаемой продукции в натуральном выражении. Они рассчитываются делением соответствующей части фонда материального поощрения на количество единиц продукции в натуральном выражении и определяются в рублях (копейках).

С целью стимулирования выпуска новой продукции, внедрения технических и организационных мероприятий в министерствах, а также в объединениях всесоюзного (республиканского) подчинения создаются централизованные фонды в размере, как правило, до 15 % суммы фонда по министерству или объединению в целом.

При расчете нормативов для групп предприятий министерства исключают из их общей суммы фонда материального поощрения средства, предназначенные для образования резерва (централизованных фондов) и фонда во вновь вводимых в пятилетке в действие производственных объединений (предприятий).

Для того чтобы рассчитать размер фонда материального поощрения в определенном году, в проекте пятилетнего плана необходимо каждый фондообразующий показатель умножить на норматив, установленный на соответствующий год в контрольных цифрах, и на общую сумму прибыли, предусмотренную на этот год в проекте пятилетнего плана (или на плановый фонд заработной платы базисного 1980 г.).

Связь размера поощрения с результатами выполнения пятилетнего плана обеспечивается путем применения стабильных нормативов и образования фондов по итогам работы, определяемым нарастающим итогом с начала пятилетки. Эти нормативы утверждаются в пятилетних планах. Они рассчитываются как нормативы контрольных цифр на основании фондообразующих показателей, утвержденных в пятилетнем плане, общей суммы прибыли и размеров фонда материального поощрения, утвержденных расчетным порядком по годам пятилетки.

Если в предыдущие годы нормативы были лишь корректирующими, т. е. применялись при изменении показателей против заданий пятилетнего плана, то в одиннадцатой пятилетке величина годового фонда материального поощрения по нормативам исчисляется полностью.

Например, рассчитаем стабильные нормативы образования фонда материального поощрения по группе предприятий, утвержденных в пятилетнем плане на 1984 г. Норматив образования фонда материаль-

ного поощрения за каждый пункт (%) роста производительности труда

$$2{,}52 : 117{,}8 : 65 \cdot 100 = 0{,}033,$$

где 2,52 — расчетная сумма фонда материального поощрения в пятилетнем плане на стимулирование роста производительности труда, млн. руб.;

117,8 — рост производительности труда, % к плану 1980 г.;

65 — общая сумма прибыли, млн. руб.

Норматив образования фонда материального поощрения за каждый пункт (%) удельного веса продукции высшей категории в общем объеме производства продукции

$$2{,}52 : 21{,}5 : 65 \cdot 100 = 0{,}18,$$

где 2,52 — расчетная сумма фонда материального поощрения в пятилетнем плане на стимулирование повышения удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме продукции, млн. руб.;

21,5 — удельный вес продукции высшей категории качества в общем объеме продукции, пункт (%).

На базе утвержденного пятилетнего плана с распределением заданий по годам в производственных объединениях и на предприятиях разрабатываются встречные годовые планы. При их разработке вскрываются дополнительные резервы, способствующие улучшению показателей хозяйственной деятельности предприятий. Сумма фонда материального поощрения в годовом плане при принятии встречного плана, превышающего задания пятилетнего плана, определяется по повышенным нормативам. Нормативы, устанавливаемые за рост производительности труда (увеличение выпуска продукции в стоимостном или натуральном выражении в отдельных отраслях), повышаются в 3 раза, а нормативы, устанавливаемые за уровень фондоотдачи, рентабельности и других качественных показателей,— в 1,5 раза. Нормативы за превышение заданий пятилетнего плана по удельному весу продукции высшей категории качества исчисляются в размере 3 % фонда материального поощрения соответствующего года пятилетки.

В связи с тем, что величина нормативов ниже при превышении в годовых планах заданий контрольных цифр, чем при превышении их в пятилетнем плане, предприятия заинтересованы принимать более напряженные задания уже на этапе составления пятилетнего плана.

Фонд материального поощрения увеличивается по каждому фондообразующему показателю за счет дополнительной прибыли, предусматриваемой во встречном

плане, против задания пятилетки или же за счет резервов (централизованных фондов) вышестоящих организаций при отсутствии дополнительной прибыли.

Например, следует рассчитать фонд материального поощрения в годовом плане предприятия на 1984 г., используя данные табл. 14.

Отсюда

1. Изменение размера фонда материального поощрения за счет: роста производительности труда

$$\frac{116{,}9 \cdot 0{,}03 \cdot 67}{100} = 2{,}35 \text{ млн. руб.},$$

удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства продукции

$$\frac{21{,}5 \cdot 0{,}18 \cdot 67}{100} + \frac{5{,}04 \cdot 3 \cdot 1}{100} = 2{,}74 \text{ млн. руб.}$$

2. Сумма фонда материального поощрения в проекте плана на 1984 г.

$$2{,}35 + 2{,}74 = 5{,}09 \text{ млн. руб.}$$

Отчисления от прибыли в фонд материального поощрения осуществляется ежеквартально в зависимости от фактического выполнения плана.

В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» усиливается значимость такого важного конечного показателя работы министерств, объединений и предприятий, как прибыль. Отчисления в фонд материального поощрения производятся в размере, предусмотренном в годовом финансовом плане на соответствующий период, при выполнении заданий по фондообразующим показателям и плана прибыли. При перевыполнении плана прибыли отчисления увеличиваются, и наоборот.

Размер этих отчислений определяется умножением планового фонда материального поощрения на процент перевыполнения или недовыполнения плана прибыли. За перевыполнение плана по фондообразующим показателям (включая встречный план), учитываемым нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, девять месяцев, год), в фонд материального поощрения производятся дополнительные отчисления по стабильным нормативам, утвержденным в пятилетнем плане, однако пониженным не менее чем на 30 %. Это стимулирует на-

Таблица 14. **Данные для расчета планового размера фонда материального поощрения на 1984 г. на предприятии**

Показатель	По пятилетнему плану	По проекту плана
1	2	3
Исходные данные		
Рост производительности труда, % к плану 1980 г.	117,8	116,9
Удельный вес продукции высшей категории качества в общем выпуске, пункты (%)	21,5	22,5
Общая сумма прибыли, млн. руб.	65	67
Фонд материального поощрения, млн. руб.	5,04	×
Стабильные нормативы образования фонда материального поощрения на 1984 г.		
За каждый пункт (%) роста производительности труда при соответствии заданиям пятилетнего плана, % к общей сумме прибыли	0,033	×
За каждый пункт (%) роста производительности труда при невыполнении заданий пятилетнего плана, % к общей сумме прибыли	×	0,03
За каждый пункт (%) удельного веса продукции высшей категории качества в общем выпуске в соответствии с заданиями пятилетнего плана, % к общей сумме прибыли	0,18	×
За каждый пункт (%) превышения заданий в годовом плане против пятилетнего плана по удельному весу продукции высшей категории качества, % к фонду материального поощрения	×	3

пряженную работу хозрасчетных коллективов. При невыполнении плана по фондообразующим показателям снижение отчислений рассчитывается по повышенным стабильным нормативам.

Дальнейшее укрепление связи размеров фонда материального поощрения с конечными результатами работы объединений и предприятий является важнейшей чертой действующей системы стимулирования. Конечные результаты работы коллективов выражаются в своевременном и высококачественном выполнении заданий и обязательств по поставкам продукции в соответствии с заключенными договорами с другими предприятиями. Следовательно, необходимы оценка деятельности и стимулирование коллективов объединений и предприятий

на основе показателя реализованной продукции с учетом выполнения плана поставок. Такая оценка служит целям управления номенклатурой, становится важнейшим средством обеспечения сбалансированности выполнения плана в натуральном выражении.

В одиннадцатой пятилетке усиливается зависимость размера фонда материального поощрения от выполнения поставок.

В производственных объединениях, на предприятиях в зависимости от выполнения заданий по поставкам продукции по номенклатуре (ассортименту) и в сроки по заключенным договорам абсолютная сумма отчислений в фонд материального поощрения увеличивается или уменьшается. Так, фонд материального поощрения дополнительно увеличивается на 10 % при полном выполнении заданий и обязательств по поставкам как нарастающим итогом, так и в каждом квартале, а при невыполнении заданий по поставкам продукции уменьшается по нормативам в процентах к фонду материального поощрения. Величина этих нормативов должна быть не ниже 1 % фонда материального поощрения на соответствующий год пятилетки за каждый процент невыполнения плана по объему реализации продукции с учетом выполнения обязательств по поставкам.

Для предприятий, у которых одним из фондообразующих показателей является общий объем производства в стоимостном выражении, дополнительные отчисления в фонд материального поощрения за перевыполнение плана по общему объему производства продукции не производятся, если не выполнены задания и обязательства по поставкам продукции в соответствии с заключенными договорами.

При расчете уменьшения отчислений из объема реализации продукции по плану на соответствующий период года (квартал, полугодие, девять месяцев, год) исключается стоимость недопоставленной продукции и на этой основе определяется процент выполнения обязательств по поставкам. Стоимость недопоставленной продукции определяется нарастающим итогом по состоянию на первое число месяца, следующего за отчетным периодом. Например, если план поставок выполнен на 95 % (т. е. недовыполнение составляет 5 %), то фонд материального поощрения также сокращается не менее чем на 5 %. Если задания и обязательства по поставкам

продукции по номенклатуре (ассортименту) в соответствии с заключенными договорами (заказами) не выполняются, то дополнительные отчисления в фонд материального поощрения за перевыполнение плана производства не производятся.

Величина дополнительных отчислений (снижения отчислений) определяется умножением суммы фонда материального поощрения, предусмотренной в финансовом плане на соответствующий период, на величину перевыполнения (невыполнения) плана прибыли в процентах.

В соответствии с решениями XXVI съезда необходимо стимулировать повышение качества товаров народного потребления. Поэтому в фонд материального поощрения объединений и предприятий включаются дополнительные отчисления от прибыли за удельный вес товаров народного потребления высшей категории качества в общем объеме производства продукции. Эти отчисления производятся в размере до 1 % фонда материального поощрения соответствующего года по плану за каждый процент удельного веса этих товаров, достигнутый до 1981 г., и в размере до 2 % фонда материального поощрения по плану за каждый процент удельного веса товаров народного потребления в общем объеме производства продукции, достигнутый в 1981 г. и в последующих годах пятилетки. Министерства устанавливают конкретные размеры этих нормативов по согласованию с соответствующими комитетами профсоюзов. При этом фонд материального поощрения производственных объединений и предприятий может быть увеличен не более чем на 25 % суммы этого фонда по плану на соответствующий год за рост удельного веса товаров народного потребления высшей категории качества. В этом случае отчисления производятся за счет сверхплановой прибыли.

Кроме того, за дополнительный выпуск товаров народного потребления, в том числе и товаров детского ассортимента, сверх заданий, утвержденных производственным объединениям и предприятиям на данный год в пятилетнем плане, в фонд материального поощрения направляются дополнительные отчисления из прибыли в размере до 5 % стоимости дополнительного выпуска этих товаров в розничных (оптовых) ценах, но не более 10 % размера фонда по плану на соответствующий год. Действующий в настоящее время порядок планирования заработной платы способствует более рациональ-

ному использованию экономии фонда заработной платы (в пределах сверхплановой прибыли), которая перечисляется в конце года в фонд материального поощрения при условии выполнения плана производства и задания по росту производительности труда. В свою очередь средства фонда материального поощрения в пределах перечисленной в предыдущем году экономии могут направляться на покрытие перерасхода по фонду заработной платы.

Важнейшим условием эффективности действующей на предприятии системы материального стимулирования является дифференциация в оплате труда работников в зависимости от вклада в конечные результаты работы предприятия каждого подразделения и каждого работника. Это может быть достигнуто на основе разработки обоснованных методов формирования цеховых поощрительных фондов. Величина этих фондов определяется вкладом данного коллектива в повышение эффективности работы всего предприятия в целом.

В цеховые фонды целесообразно включать средства для премирования рабочих, ИТР и служащих за результаты текущей деятельности, выплаты премий наиболее отличившимся работникам, а также средства на оказание материальной помощи. Остальная часть фонда должна использоваться централизованно, чтобы создать заинтересованность коллективов цехов в улучшении общих итогов деятельности всего предприятия.

Цеховые фонды материального поощрения должны образовываться таким образом, чтобы заинтересовать работников цеха в принятии напряженных планов, эффективном использовании производственных фондов, увеличении прибыли, снижении себестоимости продукции.

§ 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

Принципы и методы образования фонда материального поощрения обусловливают сумму средств, предназначенную на стимулирование, ее зависимость от коллективных итогов деятельности объединения (предприятия). Система распределения фонда, использование его по отдельным направлениям должны обеспечивать непосредственную связь размера оплаты труда каждого

работника с показателями эффективности работы на отдельных участках, в цехах, в целом по предприятию, т. е. обеспечивать сочетание заинтересованности у работников как в результатах своего труда, так и труда всего коллектива в целом.

В одиннадцатой пятилетке существенно расширены права и самостоятельность объединений и предприятий при определении конкретных направлений использования фонда материального поощрения. Средства этого фонда расходуются по совместному решению администрации и комитетов профсоюза в соответствии с утвержденной ими сметой. В «Основных положениях об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (фондов поощрения) в 1981—1985 годах в промышленности» подчеркивается роль коллективов в составлении смет расходования фондов поощрения, проекты которых выносятся на их обсуждение, а после утверждения этих смет, они прилагаются к коллективному договору. Об их исполнении администрация и комитет профсоюза информируют рабочих и служащих в сроки, предусмотренные коллективным договором.

От предусмотренного в указанной смете планового распределения фонда материального поощрения и удельного веса средств, предназначенных по каждому направлению, в значительной степени зависит размер последующего фактического направления средств фонда по основным назначениям.

При составлении плановой сметы расходования фонда материального поощрения и утверждении (уточнении) на предприятии положения о премировании на данный год необходимо обеспечить заинтересованность всех категорий работников в достижении высоких результатов производственно-хозяйственной деятельности и соответствие размеров премий, выплачиваемых рабочим, ИТР, служащим.

Средства фондов материального поощрения используются строго по целевому назначению. В частности, они направляются на:

текущее премирование рабочих, руководящих, ИТР и других категорий работников по устанавливаемым премиальным системам и прежде всего за улучшение качественных показателей и выполнение заданий и обязательств по поставкам продукции в соответствии с

заключенными договорами (заказами) с учетом результатов социалистического соревнования;

единовременное поощрение отличившихся рабочих, ИТР, служащих и других работников предприятия за выполнение особо важных производственных заданий;

выплату вознаграждений рабочим, руководящим, ИТР, служащим и другим категориям работников за общие результаты работы предприятия по итогам за год;

премирование работников по итогам внутризаводского социалистического соревнования;

оказание единовременной помощи работникам предприятия;

оплату работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле их заработной платы, выплачиваемой за счет фонда материального поощрения.

Из фонда материального поощрения также производятся выплаты по районным коэффициентам к премиям, выдаваемым из этого фонда на тех предприятиях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате работников.

Премии рабочим выплачиваются в пределах части средств этого фонда, выделенных по смете на премирование их, а руководящим, ИТР, служащим и другим категориям работающих — в пределах части средств, выделенных на их премирование. Удельный вес премий указанным категориям, принятый в смете расходования, сохраняется при увеличении (уменьшении) фонда материального поощрения в связи с перевыполнением (невыполнением) плана. Неиспользованные остатки этих фондов изъятию не подлежат и переходят на следующий год.

Рассмотрим направления использования средств фонда материального поощрения. Текущее премирование руководящих и управленческих работников соответственно осуществляется за результаты работы объединения в целом, а для управленческих работников — с учетом индивидуальных показателей их труда.

Показатели и условия премирования ИТР и служащих производств, цехов, служб, участков устанавливаются с учетом конкретных задач каждого структурного подразделения.

Для цехов, которые выпускают готовую продукцию, можно устанавливать те же показатели премирования, что и для предприятий.

Рабочие же чаще всего премируются за те показатели их производственной деятельности, за которые недостаточно поощряются из фонда заработной платы.

В настоящее время в промышленности на текущее премирование рабочих расходуется примерно 15—20 % средств фонда материального поощрения, ИТР и служащих — около 30—35 %.

Часть фонда материального поощрения направляется на единовременное поощрение работников, отличившихся при выполнении особо важных производственных заданий.

В «Основных положениях об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (фондов поощрения) в 1981—1985 годах в промышленности» указывается, что премирование отличившихся работников следует осуществлять за выполнение особо важных производственных заданий и прежде всего за дальнейшее совершенствование производства, внедрение новой техники и освоение выпуска новых видов продукции.

Так, на ряде предприятий единовременные денежные поощрения выдаются за ликвидацию убыточности и повышение качества отдельных изделий, ликвидацию последствий аварий, за снижение трудо- и материалоемкости производства, ликвидацию или снижение непроизводительных расходов, освоение выпуска новых изделий, выполнение в срок и досрочно работ по автоматизации производственных процессов, механизации трудоемких и тяжелых работ, за досрочную установку и ввод в эксплуатацию нового оборудования, разработку и осуществление важнейших мероприятий по научной организации труда, освоение выпуска новых изделий и т. д.

Система выплат вознаграждений работникам по итогам за год является важнейшим направлением использования фонда материального поощрения, способствует повышению эффективности производства, закреплению кадров, достижению оптимальных результатов хозяйственной деятельности предприятия в целом. Выплата этих средств производится в следующем за отчетным году. На эти цели при условии выполнения и перевыполнения годовых планов по фондообразующим показателям могут направляться не только предусмотренные средства, но и свободные остатки по другим статьям сметы фонда материального поощрения. При этом

неиспользованные остатки указанных средств фонда должны направляться на увеличение предусмотренных сметой размеров вознаграждения по результатам работы за год всех категорий работников.

В случае невыполнения месячных или квартальных плановых показателей часть средств не используется в течение года. Чтобы предотвратить в этой связи необоснованное увеличение годового вознаграждения, 25 % не использованных в течение года средств должны направляться в резерв объединений (предприятий) и использоваться в установленном порядке в следующем году.

Выдача работникам предприятий вознаграждений по итогам года производится в соответствии с фактически полученной ими заработной платой с учетом продолжительности непрерывного стажа работы на данном предприятии.

При уменьшении или превышении фактических отчислений над расчетной суммой вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год действующая смета корректируется с учетом наличия распределяемых средств путем введения общего поправочного коэффициента или дифференцированного коэффициента по отдельным группам работающих.

Например, сметой предусмотрена сумма на выплату вознаграждения по итогам работы за год — 1,6 млн. руб. Средний процент выплат вознаграждения, рассчитанный в соответствии с действующим положением по объединению (предприятию), составил 56,9 % общей суммы отчислений из фонда материального поощрения, в том числе по категориям работающих, %: рабочим — 61, ИТР — 54, другим категориям работающих — 30. Фактические отчисления равны 1,3 млн. руб. Отсюда поправочный коэффициент

$$k_{\text{п}} = 1{,}3 : 1{,}6 = 0{,}8.$$

Фактические выплаты вознаграждения по итогам года $56{,}9 \cdot 0{,}8 = 45{,}5$ %, в том числе по категориям работающих, %: рабочие — $61 \cdot 0{,}8 = 48{,}8$, ИТР — $54 \cdot 0{,}8 = 43{,}2$, другие категории работающих — $30 \cdot 0{,}8 = 24$.

Премирование победителей внутризаводского социалистического соревнования — одно из направлений использования фонда материального поощрения. На большинстве промышленных предприятий на эти цели выделяется 4—6 % этого фонда.

Коллективы и отдельные работники премируются за трудовые достижения по выполнению производственного плана предприятия.

На каждом предприятии разрабатывается порядок

распределения средств между отдельными структурными подразделениями и методы поощрения работников. Практика показывает, что данное премирование имеет существенное стимулирующее значение только в том случае, если заранее работникам известны условия премирования, суммы премий прямо пропорциональны их трудовым достижениям и не распределяются поровну между всеми участниками, что приводит к начислению незначительных размеров премий. Кроме того, премировать работников необходимо сразу же после подведения итогов соревнования.

Часть средств фонда материального поощрения направляется на оказание единовременной помощи работникам предприятия. Предусмотрено распределение средств, выделяемых на оказание материальной помощи, между рабочими и другими категориями работников пропорционально их плановому фонду заработной платы или численности работников.

С целью более рационального использования фонда материального поощрения, обеспечения тесной зависимости размеров поощрительных выплат от роста производительности труда, ускорения внедрения новой техники, улучшения качества продукции, а также общих итогов работы объединения (предприятия) и наиболее рационального сочетания отдельных выплат целесообразно использовать этот фонд по основным направлениям в таких соотношениях, %:

Премирование руководящих, ИТР, служащих по устанавливаемым премиальным системам	35—40
Премирование рабочих по устанавливаемым премиальным системам	15—20
Выплата вознаграждения рабочим, руководящим работникам, ИТР, служащим и другим категориям работников за общие результаты работы объединения (предприятия) по итогам за год	25—30
Премирование работников по итогам социалистического соревнования внутри объединения (предприятия)	Не менее 8
Единовременное поощрение отличившихся рабочих, ИТР, служащих и других работников объединения (предприятия) за выполнение особо важных производственных заданий	Не более 5
Оказание единовременной помощи работникам объединения (предприятия)	То же

Таким образом, совершенствование образования и распределения фонда материального поощрения на предприятиях является важнейшим средством повышения

производительности труда, улучшение качества продукции, дальнейшим шагом в улучшении материальной заинтересованности, распределения по труду.

ГЛАВА VI

УСИЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

§ 1. СУЩНОСТЬ ПРЕМИРОВАНИЯ

Опыт строительства социализма и коммунизма в нашей стране подтвердил правильность ленинского указания о том, что социализм и коммунизм необходимо строить «не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личном интересе, на личной заинтересованности, на хозяйственном расчете...» [1].

Увеличение масштабов производства, ускорение научно-технического прогресса, усложнение хозяйственных связей на современном этапе вызывают необходимость перестройки управления производством и одновременно с этим существенных изменений в материальном стимулировании работников. Система материального поощрения, в основе которой лежит обеспечение единства интересов каждого работника производственного объединения, предприятия и общества в целом, является важнейшей составной частью проводимых партий и государством мероприятий в этой области. Это достигается сочетанием централизованного планирования с расширением самостоятельности объединений и предприятий, дальнейшим развитием и углублением хозяйственного расчета, соизмерением заработков с общими итогами работы предприятий, сочетанием материальных и моральных стимулов к труду. В настоящее время главной задачей стимулирования работников является усиление их заинтересованности в повышении эффективности производства. Моральные и материальные стимулы к труду при социализме дополняют и усиливают друг друга.

Формы сочетания этих стимулов многообразны: присуждение переходящего Красного Знамени и денежных премий передовикам социалистического соревнования;

---

[1] Ленин В. И. К четырехлетней годовщине Октябрьской революции.— Полн. собр. соч., т. 44, с. 151.

вынесение администрацией благодарности лучшим работникам с одновременным их премированием; выдача победителям выставок наряду с дипломами и медалями премий и т. д.

Рост активности, заинтересованности рабочих и служащих в результатах своего труда тем выше, чем лучше сочетаются материальные и моральные стимулы к труду. В современных условиях производства моральный фактор — большая экономическая сила общества. Вот почему решениями XXVI съезда партии, ноябрьского (1982 г.), июньского (1983 г.), декабрьского (1983 г.) и октябрьского (1984 г.) Пленумов ЦК КПСС поставлена задача наряду с усилением материальной заинтересованности рабочих, служащих и коллективов предприятий в результатах труда всемерно укреплять роль моральных стимулов к труду, повышать дисциплину и ответственность каждого работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

В статье Ю. В. Андропова «Учение Карла Маркса и некоторые вопросы социалистического строительства в СССР» указывается: «Необходимо, чтобы практика материального и морального поощрения в сочетании с образцовой организацией труда поддерживала и развивала в людях сознание полезности, нужности их усилий, выпускаемой ими продукции. Чтобы она утверждала в конечном счете чувство их сопричастности делам и планам своего коллектива, всего народа. А это чувство мобилизует, дисциплинирует больше всяких уговоров и призывов» [1].

На каждом предприятии руководители должны правильно использовать возможности материального и морального стимулирования, стремиться, чтобы оно было основано на объективной оценке деятельности членов коллектива, соответствовало их индивидуальным особенностям, затраченным усилиям, достигнутым результатам, а также использованным средствам и мотивам, которыми руководствовались работники. Такие руководители добиваются своевременности, гибкости, гласности стимулирования, учитывают при этом индивидуальные и коллективные интересы, психологическое состояние членов коллектива.

Одной из форм проявления моральных качеств работника, эффективным способом участия трудящихся в

[1] Андропов Ю. В. Избранные речи и статьи, с. 240.

управлении производством, испытанным методом борьбы за досрочное выполнение производственных планов предприятия является социалистическое соревнование.

Коллективы предприятий, производственных объединений, строек, научно-исследовательских и других организаций, а также города и городские районы — победители Всесоюзного социалистического соревнования — награждаются Красным Знаменем ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ. Лучшие предприятия, передовики производства награждаются правительственными наградами, орденами и медалями. Передовые рабочие и колхозники, инженерно-технические работники и служащие удостаиваются общесоюзных знаков «Победитель социалистического соревнования», «Ударник одиннадцатой пятилетки», а лучшие коллективы заносятся на Всесоюзную Доску почета.

В одиннадцатой пятилетке большое значение приобретают качественные показатели развития социалистического производства, что отражается на направленности соревнования. Перед соревнующимися все чаще ставится задача — сокращение трудовых затрат на основе всесторонней рационализации производства, повышение качества продукции, ускоренное создание и освоение новой техники, экономия сырья и материалов и т. д.

В постановлении ЦК КПСС «О совершенствовании организации, практики подведения итогов социалистического соревнования и поощрения его победителей» (сентябрь 1983 г.) указывается на то, что главное внимание соревнующихся необходимо сосредоточить на ускорении темпов роста производительности труда, повышении качества продукции, на своевременном выполнении поставок по договорам и заказам, ускорении научно-технического прогресса, лучшем использовании производственных мощностей, сырья, энергии, рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, укреплении плановой и трудовой дисциплины.

На современном этапе необходимо поднять роль и значение социалистических обязательств, в которых наиболее полно должны отражаться результаты творческого поиска трудящихся. Принятие обязательств отдельными работниками, бригадами, коллективами участков, цехов и предприятием в целом позволяет на стадии разработки плана полнее выявить имеющиеся резервы и возможности и на основе этого составить более напря-

женный план. В основе обязательств должен лежать точный расчет.

Важнейшей формой материального стимулирования является премирование, при помощи которого осуществляется связь между материальным поощрением и конкретной деятельностью работников.

В премии органически переплетаются элементы материального и морального стимулирования. С одной стороны, являясь поощрением за труд, премия выражает отношение адекватности затрат труда и вознаграждения, вытекающее из закона распределения по труду и закона стоимости. С другой стороны, премия выступает как моральный фактор труда, поскольку выплата ее работнику является подтверждением высокой общественной значимости его труда.

Премирование за хорошую и отличную работу в виде дополнительной оплаты непосредственно влияет на развитие и повышение эффективности производства. При этом решаются такие важные задачи, как создание, освоение и непрерывное совершенствование новой техники и технологии, обновление и расширение номенклатуры продукции; повышение качества продукции; рост уровня фондоотдачи при рациональном использовании сырья, материалов, топлива и электроэнергии, производительности труда; снижение себестоимости; повышение рентабельности производства и удельного веса новых изделий в объеме производства.

В результате упорядочения заработной платы внесены существенные изменения в организацию премирования: повышена роль премий в материальном стимулировании производства, увеличены размеры премий и их доля в заработной плате, расширен круг премируемых, ликвидирована множественность премиальных систем, обеспечен более единообразный подход к поощрительным системам в различных отраслях. По-новому решены вопросы об источниках премирования, усилена роль качественных показателей работы, показателей конечных результатов деятельности коллективов, а также укрепления трудовой и производственной дисциплины.

Наряду с усилением централизации в области определения наиболее общих, генеральных направлений и целей развития систем поощрения в объединениях и на предприятиях существенно расширены права в решении конкретных вопросов премирования. Руководитель объединения (предприятия) совместно с профсоюзной

организацией утверждает показатели, условия и размеры премирования для отдельных подразделений и работников. При этом учитываются задачи, стоящие перед ними, технические и организационные особенности производственных участков, роль отдельных профессий и специальностей в выполнении производственных планов.

Для определения эффективности премирования необходима разносторонняя комплексная оценка действенности премиальных систем. Для этого должны быть проанализированы основные составляющие системы премирования, исходя из их воздействия на результаты труда.

Премирование рабочих, ИТР и служащих осуществляется в соответствии с «Основными положениями о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий в промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности», утвержденными постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиумом ВЦСПС 24 июля 1980 г. Применительно к особенностям отраслей и на основании Основных положений министерства и ведомства совместно с центральными и республиканскими комитетами профсоюзов утверждают типовые положения о премировании работников подведомственных производственных объединений (комбинатов) и предприятий за основные результаты хозяйственной деятельности.

В Типовых положениях с учетом задач и специфических особенностей отрасли конкретизируются показатели, условия и размеры премий для отдельных категорий работников. На отдельных предприятиях отрасли в зависимости от конкретных производственных и организационно-технических условий разрабатываются положения о премировании работников, в которых уточняются и варьируются показатели, условия и источники премирования, круг премируемых и размер премии в пределах, предусмотренных Типовыми положениями.

Одним из важнейших элементов премирования является определение показателей и условий премирования. С учетом многообразия требований к работникам, необходимостью более полного сочетания индивидуальной и коллективной заинтересованности в улучшении работы в «Основных положениях о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности» предусматривается введение основ-

ных и дополнительных показателей, а также условий премирования.

Основные показатели должны отражать важнейшие направления производственной деятельности объединений и предприятий или их подразделений и оказывать решающее влияние на эффективность и качество работы, конечные результаты производства. В случае их перевыполнения размер премии увеличивается, а при невыполнении — не выплачивается вообще.

С целью стимулирования различных сторон деятельности коллективов или отдельных работников устанавливаются дополнительные показатели, невыполнение которых сопровождается снижением размера премии.

Наряду с показателями для многих категорий работников устанавливаются основные и дополнительные условия премирования. К первым относятся важнейшие требования, невыполнение которых является основанием для лишения премии вообще; ко вторым — менее важные требования, при невыполнении которых премия снижается на 50 %.

Применение показателей и условий премирования зависит от специфики производства, функциональных особенностей различных групп и категорий работников. Для одних производств данная характеристика является основной и выступает как показатель, для других — лишь как условие.

Показателями и условиями премирования рабочих, бригад, цехов и участков являются выполнение и перевыполнение личных (бригадных) планов, нормированных заданий, технически обоснованных норм, рост производительности труда, снижение трудоемкости продукции, бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления, увеличение производства продукции со Знаком качества, экономия топлива, энергии, сырья, материалов, сокращение брака и др.

Условиями при премировании за количественные показатели выступают показатели качества выпускаемой продукции или выполняемых работ, а при премировании за качественные показатели условиями может быть выполнение норм выработки, заданий производственного плана участками, сменами или цехами и т. д. Например, станочники на машиностроительных предприятиях премируются за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм при качественном выполнении работ в размере до 40 % месячного сдельного заработка.

Рабочие, обслуживающие аппаратурные процессы со строго регламентированным режимом в химической промышленности, премируются за соблюдение графиков и технологических режимов, за экономию сырья и материалов по сравнению с нормами при условии выполнения плана по выпуску продукции обслуживаемыми ими агрегатами, участками, цехами в размере 25—30 % тарифной ставки. Коллективам (советам) производственных бригад предоставлено право в пределах нормативов и средств, выплачиваемых за результаты работы всего коллектива бригады, определять размеры премий каждого члена бригады с учетом его реального вклада в общие результаты работы, соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

На основании «Основных положений о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности» премирование работников производственных объединений (предприятий) производится следующим образом: руководящих работников — за результаты работы объединения в целом; работников аппарата управления — за результаты работы объединения (предприятия) в целом с учетом итогов деятельности подразделения аппарата управления и индивидуальных показателей труда; работников цехов и участков, входящих в состав производственных единиц,— за результаты работы этих производственных единиц, цехов и участков.

Основными показателями премирования руководящих работников объединений и предприятий являются показатели, по которым образуется фонд материального поощрения: рост производительности труда, повышение удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства продукции, рост прибыли. Премии за выполнение и перевыполнение этих показателей выплачиваются при соблюдении основных условий, установленных вышестоящей организацией по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

Для руководящих работников основным условием премирования является выполнение плана по производству важнейших видов продукции. Эти работники лишаются премии за основные результаты хозяйственной деятельности в случае невыполнения заданий и обязательств по поставкам продукции в количестве, сроки и

по номенклатуре в соответствии с заключенными договорами (принятыми к исполнению нарядами).

Дополнительными показателями и условиями премирования руководящих работников, утверждаемыми вышестоящей организацией по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза, могут быть: обеспечение ритмичности выпуска продукции, соблюдение стандартов и технических условий на выпускаемую продукцию, осуществление мер, направленных на повышение качества изделия, ввод в действие новых (реконструированных) производственных мощностей.

Для правильной организации премирования необходимо устанавливать такие показатели и условия премирования ИТР и служащих, которые в максимальной степени отражали бы результаты работы структурных подразделений и конкретный вклад отдельных категорий работников. Так, для отдела главного конструктора важным является улучшение качества конструкторских разработок, повышение уровня унификации и технологичности конструкций, выполнение работ по снижению затрат материалов, комплектующих изделий, затрат по рекламациям; для отдела организации труда и заработной платы — выполнение задания по снижению трудоемкости за счет внедрения технически обоснованных норм и пересмотра устаревших норм, выполнение задания по внедрению этих норм, выполнение задания по росту производительности труда, отсутствие перерасхода фонда заработной платы по объединению (предприятию), соблюдение штатной дисциплины.

В зависимости от специфики деятельности отдела один и тот же показатель может быть основным, дополнительным или условием премирования. Например, выполнение заданий по снижению трудоемкости может быть основным показателем премирования в отделе организации труда и заработной платы и дополнительным — в отделе главного конструктора.

Инженерно-технические работники и служащие цехов и участков премируются за выполнение и перевыполнение показателей, характеризующих результаты работы этих подразделений независимо от результатов работы объединения (предприятия) в целом.

Отдельные работники лишаются премии полностью или частично за производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины (прогул, опоздание на работу, самовольное оставление рабочего места и др.), если они

привлекались к административной, уголовной ответственности или к ним применялись меры общественного воздействия. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом по предприятию или распоряжением по цеху с обязательным указанием причин и производится только за тот период, в котором имело место нарушение. Премия не начисляется работникам, проработавшим неполный месяц и уволившимся по неуважительным причинам.

Премирование работников осуществляется за счет фонда заработной платы, фонда материального поощрения и специальных источников (за создание и внедрение новой техники, поставку продукции на экспорт, выпуск товаров широкого потребления из отходов производства и др.). За основные производственно-хозяйственные результаты они премируются из фондов заработной платы и материального поощрения. Основным источником премирования рабочих за выполнение и перевыполнение количественных и качественных показателей является фонд заработной платы, а дополнительным — фонд материального поощрения. Последний — основной источник премирования ИТР и служащих.

За счет экономии по фонду заработной платы могут премироваться рабочие, ИТР и служащие за снижение трудоемкости, пересмотр норм, совмещение профессий, увеличение зон обслуживания. Следует отметить, что ИТР и служащие премируются за показатели снижения трудоемкости, пересмотр норм только в тех случаях, если они принимали непосредственное участие в проведении мероприятий по совершенствованию нормирования труда, снижению трудоемкости выпускаемой продукции.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О мерах по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности» (декабрь 1983 г.) разрешается за счет экономии фонда заработной платы, полученной в результате внедрения бригадной формы организации труда, устанавливать мастерам производственных участков, а также инженерам по организации и нормированию труда за высокую квалификацию, разработку и осуществление мероприятий по повышению производительности труда надбавки в размере до 50 % должностного оклада.

Практика деятельности предприятий показала, что наиболее целесообразно создание единого премиального

фонда, сосредоточив в нем все выплаты из разных существующих фондов. Это даст возможность в максимальной степени увязать величину премирования с результатами деятельности предприятий и отдельных его подразделений.

Премирование рабочих обычно производится по результатам работы за месяц при выдаче заработной платы. В случае необходимости руководитель предприятия по согласованию с комитетом профсоюза может устанавливать другие периоды премирования. Однако практика показывает, что премирование рабочих за месяц является наиболее эффективным, способствующим правильной организации материального поощрения. Премии за счет фонда заработной платы выплачиваются рабочим независимо от состояния расходования фонда заработной платы по участку, цеху, производственному объединению или предприятию.

При этом максимальный размер премии, выплачиваемый за счет фонда заработной платы, не должен превышать 40 % сдельного заработка рабочего-сдельщика или тарифной ставки рабочего-повременщика. В ряде отраслей промышленности эта величина повышается до 50 и 60 %. Помимо этого на предприятиях, применяющих щекинский метод, для отдельных групп рабочих может быть повышен размер премии до 60 %.

Премии рабочим из фонда материального поощрения предельными размерами не ограничиваются, выплачиваются в пределах части средств этого фонда, выделенных в смете на их премирование, и в основном за улучшение таких качественных показателей как экономия сырья и материалов по сравнению с установленными нормами, сдача продукции с первого предъявления, улучшение качества вырабатываемой продукции, поскольку улучшение этих показателей в большинстве своем не отражается на объеме продукции, а приводит к росту суммы прибыли и повышению уровня рентабельности, в связи с чем увеличивается и фонд материального поощрения.

Руководящие, инженерно-технические работники и служащие премируются по месячным или квартальным результатам работы. Эти результаты должны оцениваться нарастающим итогом с начала года. Вместе с тем для создания стимула для предприятий, невыполнивших план, например I квартала, и в этой связи не обеспечивающих выполнение плана нарастающим итогом, но

выполняющих последующие месячные или квартальные планы, разрешается выплачивать часть месячной или квартальной премии (не более 50 %).

В отдельных случаях по решению вышестоящей организации по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза устанавливаются другие периоды премирования. Максимальный размер премии за квартал не должен превышать 1,5, а по результатам за месяц — 0,5 должностного оклада. Только мастерам, старшим мастерам и начальникам участков размер премий не ограничен.

§ 2. СТИМУЛИРОВАНИЕ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

На современном этапе развития социалистической экономики повышение производительности труда приобретает особое значение. Без этого невозможно обеспечить наиболее полное удовлетворение постоянно растущих материальных и культурных потребностей трудящихся, реализацию задач социалистического производства. Повышение производительности труда на современном этапе становится решающим условием дальнейшего развития социалистической экономики.

«В сфере экономической ключевая задача,— подчеркивалось на июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС — **кардинальное повышение производительности труда.** Мы должны стремиться достичь в этом плане высшего уровня... Сейчас, в условиях научно-технической революции, эта задача приобрела особое значение — как для нашего внутреннего строительства, так и в международном плане» [1].

Большое внимание уделяется росту производительности труда в одиннадцатой пятилетке. Решениями XXVI съезда КПСС намечается повысить производительность общественного труда на 17—20 %, в промышленности на 23—25 % и получить за счет этого более 90 % прироста промышленной продукции. Декабрьским Пленумом ЦК КПСС (1983 г.) поставлено дополнительное задание к плану 1984 г.— добиться сверхпланового повышения производительности труда на 1 % и снижения себестоимости на 0,5 %. Решение этих задач невоз-

[1] Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г., с. 9.

можно без соответствующего применения всех экономических рычагов производства, в том числе материального стимулирования.

Одной из прогрессивных форм материального поощрения роста производительности труда является широкое развитие почина коллектива Московского электромашиностроительного завода «Динамо» им. С. М. Кирова по разработке личных (бригадных) производственных планов рабочих на месяц, квартал, год, пятилетку, стимулирующих их творческую активность и мобилизующих на изыскание и использование резервов производства на каждом рабочем месте. Эти планы позволяют привлечь трудовой коллектив к выявлению роста производительности труда уже на стадии их разработки, в результате чего повышается активность трудящихся в планировании и управлении, а также обеспечить доведение до цехов, участков и бригад, до каждого рабочего плановое задание по годам пятилетки и на пятилетку в целом. Кроме того, они наглядно связывают показатели роста производительности труда отдельных бригад и рабочих с показателями и достижениями участка, цеха.

Разработке этих планов должны предшествовать тщательное технико-экономическое их обоснование, экономические расчеты на основе пятилетнего задания по производительности труда.

Широкое распространение получило принятие личных (бригадных) планов во многих промышленных объединениях и предприятиях Украинской ССР. Их используют на предприятиях Киева, Харькова, Днепропетровска и других городов республики. Здесь производственные планы рабочих и бригад используются как основа для разработки встречных планов, изыскания и использования дополнительных резервов.

На Новочеркасском электровозостроительном заводе экономисты цеха совместно с руководителями бригад и участков на основе личных и бригадных планов-обязательств рассчитывают встречные планы участков и цехов. При этом обеспечивается соответствие суммы личных и бригадных планов плану участка и планов участков плану цеха. Ведется ежедневный учет выработки рабочих и бригад. Это дает возможность цеховым службам, мастерам анализировать ход выполнения задания, своевременно находить причины возможных срывов и принимать соответствующие меры к их предотвращению. На заводе около 85 % рабочих-сдельщиков работает по

личным и бригадным планам. В среднем размер премии составляет 24 % сдельного заработка.

Личный производственный план рабочего (бригады) можно рассчитать по формуле

$$П_л = В_б Ф_{пл} \frac{100 + ПТ_{пл}}{100},$$

где $В_б$ — часовая базовая выработка (индивидуальная или бригадная), достигнутая фактически рабочим в предшествующем периоде; $Ф_{пл}$ — эффективный фонд рабочего времени в планируемом периоде, ч; $ПТ_{пл}$ — планируемый рост производительности труда, %.

При расчете личных планов базовую выработку целесообразно корректировать на величину планируемого снижения трудоемкости.

Премия за выполнение личного плана устанавливается выше, чем за его перевыполнение при принятии напряженных планов. Если необходимо стимулировать увеличение объема производства, рост выработки, то размеры премий увеличиваются как за выполнение, так и за перевыполнение этих показателей.

С целью стимулирования роста производительности труда и увеличения выпуска продукции с меньшей численностью обслуживающего персонала на предприятиях устанавливаются доплаты к ставке или окладу (до 50 %) за совмещение профессий (должностей) рабочим, ИТР и служащим; до 50 % начальникам цехов и их заместителям, начальникам смен (участков), старшим мастерам, мастерам, и другим ИТР, которые обеспечили за счет внедрения организационно-технических мероприятий уменьшение численности персонала и повышение производительности труда по сравнению с планом на участках и в цехе. Кроме того, выплачивается единовременное вознаграждение за разработку и внедрение организационно-технических мероприятий, способствующих уменьшению численности работников и росту производительности труда по сравнению с плановыми заданиями рабочим, ИТР. При этом последние поощряются в тех случаях, если они принимали непосредственное участие в проведении указанных мероприятий. Премирование проводится только в пределах экономии фонда заработной платы, которая получена от высвобождения рабочих.

Конкретный размер доплат работнику зависит от степени его загрузки и увеличения объема работ в ре-

зультате содержания численности ниже нормативной по цеху или подразделению. Эти доплаты выплачиваются за счет экономии, полученной по отдельному структурному подразделению или органу управления.

В промышленности осуществляется премирование и за такие показатели, стимулирующие рост производительности труда, как выполнение технически обоснованных норм выработки (времени), нормированных заданий, снижение трудоемкости и т. д.

Для роста производительности труда большое значение имеет широкое применение технически обоснованных норм, повышение уровня их напряженности. Нормы труда должны быть динамичными, систематически уточняться, пересматриваться, устаревшие заменяться новыми, более прогрессивными.

Предприятию разрешено при пересмотре норм на основе внедрения организационно-технических мероприятий использовать часть полученной в связи с этим экономии для дополнительной оплаты труда рабочих в течение трех — шести месяцев. Это приводит к активному участию рабочих предприятия в пересмотре норм.

Инициаторами повышения норм выработки выступили рабочие Аксайского завода пластмасс — головного предприятия производственного объединения «Химпродукт». Метод повышения технически обоснованных норм получил название аксайского. В его основе лежит совершенствование организации труда, методов и приемов работы, улучшение использования рабочего времени, повышение квалификации и профессионального мастерства работающих.

Аксайский метод находит применение на многих промышленных предприятиях. За проявленную инициативу в повышении норм выработки предприятия выплачивают рабочим единовременное вознаграждение в размере не менее 50 % экономии фонда заработной платы, которая может быть получена в результате внедрения или пересмотра технически обоснованных норм труда. Конкретные размеры единовременного вознаграждения зависят от величины повышения норм выработки, а также от того, насколько трудовые затраты по новым нормам ниже затрат, предусмотренных межотраслевыми, отраслевыми и другими технически обоснованными нормами.

Основой расчета экономии фонда заработной платы является объем работ, который должны выполнить

рабочие — инициаторы пересмотра норм, но не более чем за шесть месяцев.

Пересмотр норм и единовременное вознаграждение рабочих при бригадной форме организации и стимулирования труда осуществляются с учетом мнения коллектива (совета) бригады. Единовременное вознаграждение распределяется между членами бригады в соответствии с действующим в бригаде порядком распределения заработка за результаты работы всего коллектива. При этом преимуществом пользуются инициаторы внедрения и пересмотра технически обоснованных норм.

В Киевском станкостроительном производственном объединении за работу по технически обоснованным нормам времени премируются рабочие-сдельщики основного и вспомогательного производства; за каждый процент перевыполнения (свыше 100 %) норм выработки по расчетно-техническим нормам — 3 % сдельного заработка, но не более 30 %.

Кроме того, выплачивается единовременное вознаграждение отдельным рабочим или коллективам бригад, предложившим по своей инициативе внедрение технически обоснованных норм и своевременный их пересмотр. Например, если норма повышается на 10 %, то рабочему выплачивается половина расчетной экономии от планового выпуска продукции за три месяца, а если на 15—20 %, то рабочий получает половину шестимесячной экономии. Вознаграждение выдается одновременно с приказом об установлении новой повышенной нормы.

Поощряются материально и производственные мастера, нормировщики, технологи, содействующие повышению активности рабочих в пересмотре норм по их инициативе. На их премирование расходуется до 10 % экономии.

Развитие инициативы рабочих способствует значительному совершенствованию нормирования труда. В 1983 г. доля технически обоснованных норм, рассчитанных в соответствии с прогрессивными общемашиностроительными нормативами, достигла 81 %.

Сумма экономии определяется умножением разницы между расценками по старым и новым нормам, установленным на единицу изделия, на фактический выпуск этих изделий за период освоения новых норм.

Вознаграждение за внедрение технически обоснованных норм, их своевременный пересмотр выплачивается из фонда заработной платы независимо от выплат пре-

мий за выполнение ранее установленных показателей и расхода фонда заработной платы.

За пересмотр разовых и временных норм премирование не производится.

В производственном объединении «Калужский турбинный завод» накоплен положительный опыт организации материального стимулирования снижения трудоемкости выпускаемой продукции. В данном объединении при пересмотре норм времени по календарному плану на премирование рабочих, ИТР и служащих используется до 50 % полученной за отчетный квартал экономии фонда заработной платы. Из общей суммы премиального фонда до 40 % используется на премирование рабочих, а 10 % — на премирование ИТР.

При пересмотре действующих норм времени по инициативе рабочих, входящих в состав бригады, дополнительно им выплачивается единовременное вознаграждение в размере до 20 % суммы полученной экономии. Эта выплата может распространяться и на рабочих тех бригад, которые поддержали эту инициативу и перешли на работу по новым прогрессивным нормам трудовых затрат, а также на ИТР, которые принимают непосредственное участие в совершенствовании нормирования труда и оказывают помощь инициаторам пересмотра норм в освоении новых норм выработки (в первую очередь мастеров и нормировщиков цехов).

Обобщая опыт предприятий в области материального стимулирования снижения трудоемкости продукции, пересмотра и внедрения новых, более прогрессивных норм труда, НИИтруда совместно с научно-исследовательским отделом Высшей школы профессионального движения ВЦСПС разработали рекомендации, в которых определены конкретные размеры дополнительной оплаты на период освоения норм (табл. 15).

Премирование за снижение трудоемкости продукции в первую очередь нацелено на рост производительности труда. Однако при этом обязательным условием является соблюдение высокого уровня качества продукции и культуры производства.

Повышение производительности труда в большой степени зависит от использования действующего производственного оборудования. В соответствии с решениями XXVI съезда партии, декабрьского (1983 г.), октябрьского (1984 г.) Пленумов ЦК КПСС необходимо повышать уровень использования основных фондов, фондоот-

Таблица 15. **Размеры дополнительной оплаты на период освоения норм**

Величина повышения норм выработки при их пересмотре, %	Период, месяц	Размер дополнительной оплаты, % разницы между расценками по старой и новой нормам при пересмотре по				Величина повышения норм выработки при их пересмотре, %	Период, месяц	Размер дополнительной оплаты, % разницы между расценками по старой и новой нормам при пересмотре по			
		календарному плану		инициативе рабочих				календарному плану		инициативе рабочих	
		технически обоснованных норм	опытно-статистических норм	технически обоснованных норм	опытно-статистических норм			технически обоснованных норм	опытно-статистических норм	технически обоснованных норм	опытно-статистических норм
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	1	50	40	70	50		4	35	—	40	—
	2	45	35	60	40		5	30	—	35	—
До 10	3	40	25	50	30		6	—	—	30	—
	4	35	—	40	—	Свыше 20	1	70	50	90	60
	5	—	—	30	—		2	60	40	80	50
	6	—	—	—	—		3	55	30	70	40
От 10	1	60	50	75	50		4	50	25	60	30
до 20	2	55	40	65	40		5	45	—	50	25
	3	50	30	55	30		6	40	—	45	—

дачу и увеличивать коэффициент сменности, усиливать роль премий в решении этих задач.

Премирование рабочих за повышение коэффициента использования оборудования целесообразно вводить на тех предприятиях, в цехах, на участках и в бригадах, где обеспечены высокое качество норм, характеризующих степень использования оборудования, точный учет количества и причин простоев в работе. Для этого определяется нормативный коэффициент загрузки оборудования исходя из его производительности, максимально возможного фонда времени его работы, регламентированных потерь времени, а также планируемых потерь времени рабочего. Обычно его рассчитывают по группам однотипного оборудования. Размер премии в зависимости от выполнения нормы выработки по отдельным профессиям зависит от степени достижения напряженного нормативного коэффициента.

В рекомендациях по материальному стимулированию

работников предприятий промышленности за улучшение использования производственного оборудования, разработанных НИИтруда, приводится шкала зависимости размера премии рабочих-сдельщиков и ряда профессий рабочих-повременщиков (наладчиков, ремонтных рабочих и др.) от этих двух показателей (табл. 16).

Таблица 16. **Шкала зависимости размера премий рабочих от улучшения использования оборудования и выполнения норм выработки к сдельному заработку или тарифной ставке, %**

Коэффициент загрузки оборудования по профессии, бригаде, участку, цеху	Выполнение средней достигнутой выработки по профессии									
	120 и выше	115—120	110—115	105—110	100—105	95—100	90—95	85—90	80—85	80 и ниже
	Размер премии к сдельному заработку или тарифной ставке									
0,7—0,75	30	28	26	24	22	20	18	16	14	12
0,75—0,8	32	30	28	26	24	22	20	18	16	14
0,8—0,85	36	34	32	30	28	26	24	22	20	18
0,85—0,9	40	38	36	34	32	30	28	26	24	22

В соответствии с указанной шкалой при определении фактического коэффициента использования оборудования учитывается длительность простоев оборудования по причинам, не зависящим от рабочих. При премировании рабочих по данному показателю в числе условий премирования может быть улучшение качества выпускаемой продукции (уровень сдачи продукции с первого предъявления, сортность продукции и др.).

В связи с тем, что повышение степени загрузки оборудования зависит от работы мастеров, старших мастеров и цеховых инженерно-технических работников, размер премии для них увеличивается за каждые 0,05 прироста коэффициента использования оборудования (от 0,55 до 0,85) на 2 % к тарифной ставке или окладу. Максимальная величина — 10 % к тарифной ставке или окладу.

Представляет большой интерес опыт организации премирования за повышение эффективности использования производственных мощностей в Сумском машиностроительном производственном объединении им. М. В. Фрунзе. Здесь разработана система планирования, анализа и стимулирования повышения эффективности использования производственных мощностей и

внутризаводских подразделений, которая позволила за короткий срок улучшить основные производственные и социально-экономические показатели. Уровень использования нормативных мощностей является основным критерием напряженности производственной деятельности подразделений объединений. Коэффициент напряженности определяется как отношение фактически выработанного объема продукции на данном оборудовании, производственных площадях к нормативной мощности или фактического съема продукции с 1 м² производственной площади к нормативному. Чем ближе коэффициент к единице, тем эффективнее используются оборудование и производственные площади. В соответствии с коэффициентом напряженности устанавливаются размеры премий рабочим, инженерно-техническим работникам.

Так, бригады рабочих премируются за достижение уровня нормативной производственной мощности, %: ниже 0,7 — 10 премии к сдельному заработку; 0,71—0,8 — 15; 0,81—0,9 — 20; 0,91—1,0 — 26 %.

В отличие от других предприятий, где размеры премии зависят от степени выполнения плана по основным показателям, в Сумском машиностроительном производственном объединении им. М. В. Фрунзе это лишь дает право на получение премии, а ее размер определяется уровнем использования цехами, участками, сменами установленной нормативной производственной мощности, а также уровнем качества продукции.

Материальное стимулирование за повышение эффективности использования производственных мощностей коренным образом изменило систему работы мастеров и начальников цехов объединения. Если раньше каждый руководитель стремился получить менее напряженный план, а затем за счет приведения в действие скрытых резервов перевыполнял его, то теперь оценка работы определяется не по выполнению плана производства, а по использованию мощностей. В связи с этим поиски дополнительного объема работы для оборудования стали правилом. И если раньше каждое подразделение было заинтересовано в большом количестве любого оборудования, то теперь оно стремится освободиться от лишнего оборудования. Этот показатель премирования работников в промышленности за увеличение фондоотдачи и ускорение освоения производственных мощностей необходимо внедрять более широко.

Важным аспектом премирования за улучшение использования производственных мощностей является соблюдение норм ритмичности по декадам. Этот показатель целесообразно применять для бригад и отдельных рабочих, занятых на станочных работах, обслуживанием поточных, механизированных и автоматизированных линий, во вспомогательных производствах, от ритмичности работы которых зависит выполнение плана в основном производстве. Размеры премий могут быть дифференцированы по декадам.

Премирование ИТР основного и вспомогательного производства по показателю ритмичности производства приобретает в настоящее время особое значение в связи с введением в практику оценки деятельности производственных коллективов показателя реализации продукции с учетом договоров и заказов.

В зависимости от производственных условий и степени решения обеспечения ритмичного выпуска продукции данный показатель может быть основным или играть роль дополнительного условия премирования. Практика предприятий показала, что премирование по этому показателю наиболее целесообразно осуществлять с учетом повышения качества продукции, выполнения месячных или бригадных планов, повышением качества норм труда.

Для более эффективного контроля за ритмичностью производства некоторые предприятия используют при премировании показатель выполнения недельного и суточного графиков. Так, на заводе «Уфимкабель» премирование ИТР и служащих цехов зависит от итогов работы пяти рабочих дней.

Разновидностью материального стимулирования, применяемой на Волжском автомобильном заводе и получившей широкое распространение на других промышленных предприятиях, является премирование за выполнение нормированных заданий. Здесь нормированные задания для бригад установлены на основе технически обоснованных норм, рассчитанных по технологическим режимам и данным изучения рабочего времени.

Премирование за выполнение нормированных заданий устанавливается в процентах к сумме повременного заработка (тарифная ставка плюс доплата за условия труда плюс доплата за профессиональное мастерство). Бригаде начисляется премия в размере 40 % за выпол-

нение нормированного задания. В отдельных случаях разрешено повышать премии до 50 % при перевыполнении задания, но не более чем на 10 %.

§ 3. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Качество выпускаемых изделий и выполняемых работ способствует экономии живого и овеществленного труда, улучшению потребительских свойств товаров, повышению их долговечности и надежности. В решениях XXVI съезда партии и октябрьского (1984 г.) Пленума ЦК КПСС указывается на необходимость повышения технического уровня, экономичности и качества всех видов продукции. По своим технико-экономическим и качественным характеристикам изделия должны соответствовать передовым достижениям отечественной и зарубежной науки и техники.

В одиннадцатой пятилетке в годовых планах экономического и социального развития объединений и предприятий утверждаются показатели роста производства продукции высшей категории качества или другой показатель качества продукции, установленный для данной отрасли. При оценке результатов хозяйственной деятельности производственных объединений (предприятий) и их экономическом стимулировании исходят прежде всего из выполнения плана поставок, повышения производительности труда, роста прибыли, а также улучшения качества продукции. При этом усиливается значение качественных показателей и при формировании фондов экономического стимулирования, поскольку размеры фондов материального поощрения, а также социально-культурных мероприятий и жилищного строительства поставлены в прямую зависимость от роста производительности труда и выпуска продукции высшей категории качества.

Существенным фактором повышения эффективности производства и качества выпускаемой продукции является материальное поощрение рабочих, ИТР и служащих. С учетом производственных особенностей работы бригады, участка или цеха материальное поощрение за качественные показатели может применяться либо как самостоятельный вид премирования, либо в сочетании с премированием за выполнение количественных показателей (производственных личных или бригадных планов,

нормированных заданий, технически обоснованных норм выработки). При невыполнении качественных показателей премия уменьшается до 50 %. Основными источниками материального стимулирования работников за выпуск продукции высокого качества являются: для рабочих — фонд заработной платы и фонд материального поощрения; для ИТР и служащих — фонд материального поощрения.

В настоящее время на многих предприятиях действуют системы управления качеством продукции. Впервые такая система, включающая материальное поощрение за бездефектный труд и сдачу продукции с первого предъявления, была разработана и применена машиностроителями Саратовской области. Дальнейшее развитие она получила на промышленных предприятиях Москвы, Риги, Ленинграда, Минска, Тольятти (ВАЗ). Наиболее полное воплощение этот почин нашел на предприятиях Львова, которые впервые применили развернутую систему заводских стандартов управления качеством продукции. Показатели, заложенные в стандарты, позволили правильно оценивать конкретный вклад работников в дело повышения качества продукции. Постоянный пересмотр и обновление стандартов способствовало росту эффективности производства.

На ряде передовых предприятий действует система бездефектного труда (СБТ), способствующая правильной оценке результатов деятельности не только непосредственных изготовителей продукции, но и целых подразделений и служб предприятия. Ее сущность заключается в том, что вводится в практику многофакторная система оценки результатов деятельности каждого работника, за каждым подразделением и специалистом четко закрепляется перечень показателей и степень ответственности за их выполнение. За высшую оценку труда принята единица. Из этого коэффициента вычитается определенная величина за каждое упущение в соответствии с перечнем нарушений. В некоторых предприятиях применяется метод балльной оценки труда (БОТ), посредством которого оценивается труд каждого работника, материально поощряется его творческая инициатива.

На базе этих систем была создана комплексная система управления качеством труда и продукции (КСУК). Важнейшим показателем бездефектного изготовления продукции является уровень сдачи ее с первого предъ-

явления, который определяется как отношение количества принятых с первого предъявления изделий за определенный период времени (смену, неделю, месяц) к общему количеству предъявленных к сдаче изделий за этот же период. В зависимости от определенных организационно-технических условий этот уровень может определяться на одних участках производства по количеству изделий, узлов и деталей, на других — по количеству партий, на третьих — по их трудоемкости. Процент сдачи продукции с первого предъявления рассчитывается по формуле

$$П = \frac{T_1 100}{T_0}; \quad П = \frac{к_1 100}{к_0},$$

где T_0 — трудоемкость всей изготовленной рабочим продукции, нормо-ч; T_1 — трудоемкость продукции, сданной с первого предъявления, нормо-ч; $к_0$, $к_1$ — количество изготовленных изделий соответственно всего и сданных с первого предъявления.

Премирование за сдачу продукции с первого предъявления обычно применяют на тех участках, где отделу технического контроля сдаются готовая продукция, полуфабрикаты, отдельные узлы и детали, а отдельные отклонения от технологической и технической документации могут быть устранены при последующей доработке и доведено качество этой продукции до требований, предъявляемых ТУ, ГОСТами.

Сдача продукции с первого предъявления находит применение в литейных, сборочных, монтажных, отделочных, испытательных, упаковочных цехах, на ремонтных и ремонтно-строительных участках вспомогательного производства и др.

Количественная оценка и стимулирование качества труда на основе бездефектного изготовления продукции материально заинтересовывает бригады и отдельных рабочих в строгом соблюдении всех технических требований производства, что в свою очередь способствует сокращению потерь от брака и расходов на переделку. При этом рабочие заинтересованы не допускать сдачу отделу технического контроля продукции, которая имеет дефекты, пока они не будут устранены.

Показатель сдачи продукции с первого предъявления может применяться при премировании самостоятельно или в сочетании с количественными показателями (выполнение и перевыполнение личных или бригадных про-

изводственных планов, технически обоснованных норм и т. д.). На многих машиностроительных предприятиях Киева наиболее распространенной является следующая шкала (табл. 17).

Таблица 17. **Шкала зависимости размера премии рабочих от процента сдачи продукции с первого предъявления и качества норм труда,** % к сдельному заработку или тарифной ставке

Процент сдачи продукции с первого предъявления	Удельный вес технически обоснованных норм выработки					При работе по опытно-статистическим нормам
	100	90	80	70	60	
	Размер премии					
Ниже 80	Не начисляется					
80 и выше	30	28	26	24	22	22
85 »	32	30	28	26	24	24
90 »	34	32	30	28	26	26
95 »	36	34	32	30	28	28
98 »	40	36	34	32	30	30

Такая шкала обеспечивает заинтересованность рабочих как в улучшении качества продукции, так и в росте производительности труда.

На тех участках производства, где с первого предъявления сдается не менее 95 % продукции, целесообразно применять премирование за сдачу всей продукции с первого предъявления. Если же такой уровень не достигнут, то предусматривается дифференциация размеров премий в зависимости от удельного веса продукции, сдаваемой с первого предъявления. Так, при удельном весе продукции, сдаваемой с первого предъявления, ниже 85 % премия не выплачивается, от 85—90 % — размер премии к сдельному заработку или тарифной ставке составляет 25 %; свыше 90 до 95 % — 35; свыше 95 % — 40.

На предприятиях применяется и такой порядок премирования, когда за достижение установленного планом уровня сдачи продукции с первого предъявления выплачивается определенный размер премии, а за каждый процент увеличения этого уровня — дополнительный. При этом размер премии как за достижение планового

уровня, так и за его превышение определяется в зависимости от величины планового уровня. Например, если при выполнении исходного планового уровня удельного веса продукции, сдаваемой с первого предъявления, на 85 %, премия выплачивается в размере 25 % к сдельному заработку или тарифной ставке, а за каждый процент превышения этого исходного уровня — 1 %. Максимальный размер премии равен 40 % сдельного заработка или тарифной ставки.

На участках производства с низкими показателями качества целесообразно применять дифференцированные размеры премий в зависимости от продолжительности сдачи продукции с первого предъявления.

В соответствии с Рекомендациями по организации материального и морального стимулирования работников предприятий (объединений) за повышение качества продукции (работы) в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности на предприятиях применяется следующая шкала (табл. 18):

Таблица 18. **Шкала размеров премий в зависимости от продолжительности сдачи продукции с первого предъявления,** % к сдельному заработку или тарифной ставке

Удельный вес продукции, сдаваемой с первого предъявления	Продолжительность непрерывной сдачи продукции с первого предъявления		
	до трех месяцев	от трех до шести месяцев	свыше шести месяцев
	Размер премии		
Свыше 85 до 90	10	14	20
» 90 » 95	20	24	30
» 95 » 100	30	35	40

В системе материального стимулирования за улучшение качества труда и продукции важное место занимает премирование рабочих, работающих с личным клеймом и сдающих продукцию на последующие операции или на склад без предъявления отделу технического контроля. Право работать с личным клеймом предоставляется тем рабочим, которые в течение шести месяцев подряд

сдают всю продукцию с первого предъявления, не имеют производственных нарушений, повышают свою квалификацию и мастерство. Бригады также имеют право работать с бригадным клеймом, премирование за этот показатель производится всей бригаде.

На предприятиях разрабатываются положения, в которых указывается порядок вручения клейма, срок работы, материальное поощрение рабочих, работающих с личным клеймом, порядок лишения клейма и т. д. Рабочим, переведенным на самоконтроль, кроме максимального размера премии, установленного за сдачу продукции с первого предъявления, дополнительно выплачивается премия, которая дифференцируется в зависимости от продолжительности работы с личным клеймом,— до трех месяцев, от трех до шести месяцев и свыше шести — в размере от 5 до 15 % сдельного заработка или тарифной ставки. Им могут увеличиваться вознаграждения по итогам за год на 15—20 %. Так, во Львовском объединении «Электрон» помимо ежемесячной премии, дифференцированной в зависимости от продолжительности сдачи продукции по доверенности отдела технического контроля, введено в практику разовое премирование в зависимости от присваиваемого звания «отличник качества» I, II и III степени в размере 50, 30, 20 руб. Премия из фонда материального поощрения по итогам года увеличивается на 10, 15, 20 % в зависимости от степени звания «Отличник качества».

Для предприятий ряда отраслей промышленности (например, радиоэлектронная) важно стимулировать увеличение выхода годных изделий на каждой операции. Чем выше выход годных изделий, тем выше производительность труда, ниже себестоимость продукции. Премирование рабочих за повышение годных изделий осуществляется по результатам труда коллектива бригады или участка. Это в значительной степени способствует обеспечению действенности сквозного рабочего контроля за уровнем качества изделий на всех операциях. Качество изделий подтверждается бригадным паспортом гарантии качества.

Одним из видов стимулирования повышения качества выпускаемой продукции является премирование за снижение потерь от брака. Его целесообразно применять в заготовительном производстве (литейные, кузнечные цехи) машиностроительных и металлообрабатывающих предприятий и на других участках производств с

жесткими требованиями к соблюдению технологического процесса.

К потерям от брака в производстве относятся стоимость всех окончательно забракованных изделий, полуфабрикатов, а также затраты по исправлению брака. В тех производствах, где брак технологически неизбежен, например в литейном, потери от брака планируются в утвержденных минимальных размерах. В этом случае премирование рабочих целесообразно осуществлять за каждый пункт (%) снижения потерь от брака против его планового уровня в сочетании с премированием за основные показатели и условия.

На предприятиях ряда отраслей промышленности (легкая, пищевая) качество продукции определяется по сортности, марочности, балльности. Премирование осуществляется за выполнение и перевыполнение этих показателей (выполнение планового задания и его превышение по выпуску продукции I сорта, уменьшение удельного веса продукции низших сортов по сравнению с планом). Например, за выполнение плана выпуска продукции I сорта (при высоком удельном весе ее в плановом объеме — 99 %) премия может начисляться в размере 20 % за выполнение планового задания и за каждый 0,1 % его превышения — 2 %.

В тех случаях, когда фактическая доля продукции I сорта в общем объеме продукции невелика, например 80 %, можно премировать рабочих за увеличение ее выпуска по сравнению с достигнутым. Например, при удельном весе продукции высшего сорта 80—85 % — 1 % премии к сдельному заработку, или тарифной ставке за каждый процент превышения задания, 86—90 % — 1,2, 91—95 % — 1,5, свыше 95 % — 2 %. На многих предприятиях промышленности, где очень важно повышение качества продукции, премирование по этому показателю осуществляется в максимальном размере — 40 % сдельного заработка или тарифной ставки.

Качество работы оценивается по пятибалльной системе на основании установочного паспорта, в котором приводятся данные о наличии окончательного брака, о возврате продукции на переделку, невыполнении планового задания, несоблюдении технологического режима, о содержании рабочего места, соблюдении трудовой дисциплины за смену. Если отсутствуют замечания, качество работы оценивается в пять баллов. При обнаружении в сменной выработке продукции до трех дефектов каче-

ство оценивается в три балла, более трех — в один балл. За месяц определяется средний балл делением суммы баллов ежедневных оценок на количество рабочих дней. Размер премии зависит от величины этого балла.

На промышленных предприятиях производится премирование работников за выпуск продукции, которой присвоен Знак качества за счет дополнительной прибыли, полученной от реализации аттестованной продукции.

К этой продукции в соответствии с Основными положениями единой системы аттестации качества предъявляются следующие требования: соответствие высшему уровню, достигнутому в СССР и за рубежом, удовлетворение потребностей народного хозяйства и населения, обеспечение экономической выгоды для потребителей. Кроме того, она должна характеризоваться стабильностью, которая основана на соблюдении технологической дисциплины и высокой культуре производства. В процессе подготовки продукции к государственной аттестации на Знак качества проводится ее заводская аттестация. При присвоении заводского Знака качества коллективу цеха-изготовителя выплачивают разовую премию, размер которой определяется на основании трудоемкости изготовления продукции.

В промышленности в настоящее время широко применяются оценка и стимулирование повышения качества продукции и труда на основе коэффициента эффективности и качества. Преимущества данной системы заключаются в том, что наряду с качественными показателями такими, как сдача продукции с первого предъявления, работа с личным клеймом, сокращение брака, используются показатели, от выполнения которых зависит качество (отсутствие замечаний по нарушениям технологической дисциплины, своевременное исправление брака, соблюдение трудовой дисциплины и др.). На предприятиях разработаны специальные шкалы, в которых каждому нарушению требований соответствует определенный коэффициент снижения, величина которого зависит от особенностей производственной деятельности цеха, участка или бригады.

Для рабочих-сдельщиков показателями, снижающими коэффициент эффективности и качества труда, и их количественной оценкой могут быть: наличие по вине рабочего рекламаций или претензий от потребителя —

0,15; наличие возврата продукции от ОТК — 0,07; наличие возврата экспортной продукции от ОТК — 0,20, от мастера — 0,08; нарушение технологической дисциплины — 0,10; наличие брака — 0,10; несвоевременное исправление брака — 0,04; низкая культура производства и плохое состояние рабочего места — 0,04; наличие случаев принятия в работу заведомо бракованной продукции — 0,04; нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии и противопожарной безопасности — 0,10. Например, при достижении рабочими-сдельщиками установленного планового коэффициента эффективности и качества труда свыше 0,85—0,9 размер премии в процентах к сдельному заработку за выполнение основных показателей и условий премирования составляет 10 %; свыше 0,9 до 0,95 — 15 и свыше 0,95—20 %. При этом максимальный размер премий за выполнение основных и дополнительных показателей и условий премирования должен составлять не более 40 % сдельного заработка.

Для рабочих-повременщиков основным показателем премирования является показатель эффективности и качества труда при условии выполнения установленных плановых заданий. При снижении планового коэффициента эффективности и качества труда премия не выплачивается.

Инженерно-технические работники и служащие также премируются по этому показателю. Специфика деятельности данной категории работников связана с тем, что они обеспечивают качественное изготовление продукции за счет улучшения конструкции изделий, совершенствования технологии, контроля качества продукции, предотвращения или снижения брака. В соответствии с Рекомендациями Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам коэффициент качества рассчитывается для оценки качества (результатов) труда как отдельных работников, так и структурных подразделений. Необходимо дифференцировать показатели, характеризующие этот коэффициент, по отдельным подразделениям и работникам с учетом сложности и ответственности выполняемых ими функций.

Общий коэффициент качества труда определяется как сумма величин, установленных за выполнение отдельных показателей. С учетом их важности эти показатели оцениваются в разных долях по отношению к

единице (суммарной величине). Общий коэффициент качества определяется по формуле

$$k_к = \sum_i^n P, \text{ или } k_к = P_1 + P_2 + P_3 + \cdots + P_n,$$

где P_1, P_2, P_3, ..., P_n — величина (доля) каждого показателя, при этом общий размер премии, начисленной за выполнение основных показателей и условий премирования, корректируется на достигнутый уровень коэффициента качества подразделения (работника).

Например, в качестве показателей результатов работы отдела главного технолога могут быть следующие:

1. Выполнение мероприятий, предусмотренных в плане отдела по совершенствованию технологии производства и разработке прогрессивных технологических процессов, повышающих качественные показатели работы	0,25
2. Отсутствие нарушений графика ритмичной работы цехов по вине отдела	0,20
3. Отсутствие брака из-за совершенства технологического процесса изготовления	0,15
4. Сокращение числа рекламаций по сравнению с предыдущим периодом	0,15
5. Отсутствие возврата технической документации из нормо-контроля из-за нарушения требований ГОСТа, нормалей, стандартов предприятия по вине отдела	0,10
6. Выполнение отделом в установленные сроки мероприятий по предупреждению ОТК	0,15
Итого	1,0

На основе этих показателей определяется коэффициент качества по отделу. Он равен единице при выполнении всех показателей. Если размер премии для работников при выполнении и перевыполнении плана по показателям и условиям премирования составил 38 %, то с учетом коэффициента качества — 38 % · 1 = 38 %.

В течение месяца были выполнены мероприятия по предупреждению брака, предусмотренные ОТК, на 2 дня раньше установленного срока (за каждый день досрочного выполнения этих мероприятий увеличивается доля этого показателя на 0,01). Коэффициент качества по отделу $k_к = 0{,}25 + 0{,}20 + 0{,}15 + 0{,}15 + 0{,}10\ (0{,}15 + 2 \cdot 0{,}01) = 1{,}02$.

Размер премии 38 % · 1,02 = 38,76 %.

В случаях недовыполнения ряда показателей коэффициент качества снижается. Если по вине отдела произошло нарушение графика ритмичности работы цехов, то коэффициент качества уменьшается на 0,2. Отсюда $k_к = 1{,}0 - 0{,}2 = 0{,}8$. Размер премии работникам отдела 38 · 0,8 = 30,4 %.

При определении уровня премирования ИТР и служащих подразделений учитывается фактически достигнутый коэффициент качества труда за отчетный период и размер премии за выполнение и перевыполнение

установленных им плановых заданий увеличивается (уменьшается) за каждый пункт (%) увеличения (уменьшения) коэффициента качества по сравнению с плановым уровнем. В зависимости от специфики производственной деятельности плановые коэффициенты устанавливаются дифференцированно. Например, в машиностроительной промышленности для отдела труда и заработной платы, планово-экономического отдела может быть установлен плановый коэффициент 0,8—0,85. Плановые коэффициенты качества увеличиваются по мере повышения качества труда.

Размер премии отдельным исполнителям можно дифференцировать в зависимости от уровня качества труда по шкале зависимости размера премий от уровня качества труда:

Коэффициент качества труда исполнителя, %	*Размер премии исполнителю, % от установленной за выполнение основных и дополнительных показателей и условий премирования по подразделению*
Ниже 0,85	50
От 0,85 до 0,90	75
Свыше 0,90 » 0,95	90
» 0,95	100

Дальнейшее развитие и совершенствование материального стимулирования качественных показателей является одним из путей повышения эффективности производства.

§ 4. СТИМУЛИРОВАНИЕ ОБЩИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА КОЛЛЕКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Важной формой материального стимулирования является вознаграждение по итогам года, выплачиваемое за счет средств фонда материального поощрения. Основной целью этого вознаграждения является повышение заинтересованности всего коллектива в общих результатах работы за год. Оно содействует усилению личной и коллективной заинтересованности работников в улучшении результатов хозяйственной деятельности предприятий, способствует сокращению текучести кадров и укреплению дисциплины.

В. И. Ленин указывал на необходимость использования такой заинтересованности в практике хозяйственного строительства: «На очередь надо поставить, практически применить и испытать... соразмерение заработка с общими итогами выработки продукта или эксплуатационных результатов...» [1].

В современных условиях эта форма материального стимулирования приобретает особое значение в решении производственных задач, стоящих перед каждым предприятием и объединением. Через выплату вознаграждения наиболее полно и последовательно реализуется связь индивидуальной оплаты работников с улучшением конечных результатов коллективного труда.

Размер годового вознаграждения работника должен определяться главным образом индивидуальным трудовым вкладом в производство. На предприятиях для оценки трудовой деятельности работников применяют показатели, характеризующие специфические особенности их работы. Кроме того, учитывается участие работников в рационализаторской и изобретательской работе, разработке и внедрении мероприятий по новой технике и научной организации труда. Наряду с показателями, характеризующими непосредственно труд работников, учитываются показатели, которые определяют в целом работу бригады, участка, цеха.

Основной задачей вознаграждения является усиление материальной заинтересованности работников в конечных результатах труда, а размер его ставится в определенную зависимость от стажа работы на предприятии. Такой подход способствует определенному снижению текучести кадров, росту производительности труда, улучшению качества продукции, повышению трудовой и производственной дисциплины, рациональному распределению и использованию трудовых ресурсов. Однако нельзя определять трудовой вклад работников в общие результаты работы предприятия по итогам года исходя только из трудового стажа. Стаж должен служить лишь дополнительным фактором, влияющим на размер вознаграждения.

Проблема текучести кадров требует реализации ряда мероприятий, охватывающих не только экономические, но и социальные аспекты. Обследования машинострои-

---

[1] Ленин В. И. Очередные задачи Советской власти.— Полн. собр. соч., т. 36, с. 189.

тельных предприятий УССР показали, что основными мотивами увольнения рабочих по собственному желанию являются следующие: неудовлетворенность производственными условиями труда, размером заработной платы, жилищно-бытовыми условиями и др. Большую часть уволившихся по собственному желанию составили увольнения по мотивам производственного характера.

Текучесть кадров производственного характера должна преодолеваться на каждом предприятии путем внедрения новой техники, совершенных форм организации производства и труда. Весьма важно выполнение государственного плана, поскольку материальное вознаграждение ставится в прямую зависимость от результатов деятельности всего коллектива. Практика деятельности предприятий показала, что там, где из месяца в месяц выполняется производственный план, текучесть кадров значительно меньше, чем на предприятиях, не выполняющих его.

Причины текучести кадров из-за неудовлетворенности жилищно-бытовыми условиями постепенно устраняются. Дальнейшее увеличение и рациональное использование размера фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства позволяют расширить жилищное строительство, сеть детских дошкольных учреждений, что служит важным фактором закрепления кадров на предприятиях.

При определении размера вознаграждения по итогам года и установлении разрыва между максимальными и минимальными выплатами основным критерием должен служить личный вклад работника в общие трудовые итоги предприятия, а стаж работы на данном предприятии — дополнительным. На многих предприятиях в положении о вознаграждении по итогам года предусматривалось установление минимального стажа работы в два года. Такое положение не оправдано, поскольку многие передовые добросовестные работники лишаются права на вознаграждение. Целесообразно премировать по итогам года и тех работников, которые, хотя имеют стаж работы на данном предприятии менее года, показали себя старательными, внесли достойный вклад в общий трудовой итог предприятия. В соответствии с Рекомендациями о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год, утвержденными Государственным комитетом СССР

по труду и социальным вопросам и ВЦСПС, в настоящее время в качестве минимального стажа непрерывной работы, дающей право на получение вознаграждения, установлен один год.

Различия в размере вознаграждения в зависимости от стажа работы не должны, как правило, превышать соотношения 1 : 2.

Размер вознаграждения работникам на промышленных предприятиях в зависимости от непрерывного стажа работы можно определять по следующей шкале (табл. 19).

Таблица 19. **Соотношение в размере вознаграждения по итогам за год в зависимости от стажа работы**

Профессия	Группа	Стаж работы	Соотношение размеров вознаграждения
Рабочие-станочники		От 1 до 2 лет	1 : 1,0
Рабочие основного производства, занятые на горячих, вредных, особо вредных и тяжелых работах	I	» 2 » 3 »	1 : 1,3
		» 3 » 5 »	1 : 1,6
		Свыше 5 лет	1 : 2,0
Рабочие основных и вспомогательных цехов, не вошедшие в I группу	II	От 1 до 2 лет	1 : 0,8
		» 2 » 3 »	1 : 1,0
		» 3 » 5 »	1 : 1,3
		Свыше 5 лет	1 : 1,6
Начальники цехов, их заместители, старшие мастера и мастера основных цехов	III	От 1 до 3 лет	1 : 0,7
		» 3 » 5 »	1 : 1,1
		Свыше 5 лет	1 : 1,4
Остальные ИТР и служащие цехов и отделов, не вошедшие в III группу	IV	От 1 до 3 лет	1 : 0,6
		» 3 » 5 »	1 : 1,0
		Свыше 5 лет	1 : 1,2
Работники непромышленной группы, работники охраны и МОП	V	От 1 до 3 лет	1 : 0,5
		» 3 » 5 »	1 : 0,8
		Свыше 5 лет	1 : 1,0

Стаж работы устанавливается на 1 января года, следующего за отчетным. В период продолжительности стажа, который учитывается при выплате вознаграждения по итогам работы за год, включается время непрерывной работы на данном предприятии (в организации). В него может также включаться время перерывов в работе на данном предприятии в связи с призывом на срочную службу в ряды Вооруженных Сил СССР, работой на выборных должностях. Работникам, которые проработали весь календарный год, вознаграждение выплачи-

вается в полном размере. Проработавшие календарный год и уволившиеся с предприятия (организации) до момента вознаграждения имеют право на его получение в общем порядке и в сроки, установленные на предприятии. Если работники не проработали полный календарный год по уважительным причинам, вознаграждение им должно быть выплачено.

Величина вознаграждения рабочим, ИТР и служащим, рассчитанная с помощью шкалы, может увеличиваться до 25 % за проявленную инициативу в успешном выполнении и перевыполнении годовых заданий пятилетнего плана, разработке и принятии встречных планов, а также ударникам коммунистического труда, передовикам производства и работникам, имеющим различные моральные поощрения за достижения в работе в данном году.

Так, в Киевском объединении «Точэлектроприбор» годовое вознаграждение повышается, %: для работников, награжденных правительственными наградами — до 25, награжденных значком «Отличник социалистического соревнования» — до 15, награжденных значком «Отличник качества завода», «Ударник пятилетки», завоевавших звание «Лучший по профессии», награжденных Почетными грамотами министерства, занесенных на заводскую или районную Доску почета, занесенных в заводскую Книгу почета, работающих в ночное время при двухсменной работе — до 10 %, при трехсменной — до 25 %. Администрация предприятия по согласованию с комитетом профсоюза может уменьшать или полностью лишать вознаграждения работников, допустивших производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины.

Заслуживает внимания вопрос о зависимости вознаграждения по итогам года от дисциплинированности работников. На Одесском заводе «Стройгидравлика» работники, совершившие прогул или появлявшиеся на работе в нетрезвом виде, получают премию в половинном размере, а за два прогула лишаются ее полностью. Премия снижается на 50 % против начисленных сумм при трех опозданиях, на 25 % при двух, и на 15 % при одном.

Сумма вознаграждения рассчитывается в процентах к фактическому среднемесячному заработку за календарный год. В него включается оплата по тарифным ставкам и окладам, премии из фондов заработной платы и материального поощрения, различные доплаты и над-

бавки из фонда заработной платы (за работу в ночное время, руководство бригадой и т. д.).

В тех случаях, когда объединение (предприятие) выполнило план по фондообразующим показателям, а отдельные цехи не выполнили свои годовые планы, вознаграждение в полном размере выплачивается работникам участков, выполнивших свои плановые задания, а остальные работники, не выполнившие их, получают вознаграждение в пониженных размерах и в пределах имеющихся средств.

В течение года определенная категория работников в связи с невыполнением некоторых условий премирования может быть лишена премий частично или полностью. В таких случаях размер годового вознаграждения будет меньшим, поскольку текущая премия существенно влияет на размер средней заработной платы, а ее величина — на размер годового вознаграждения.

Накопление неиспользованной части фонда материального поощрения в конце года и использование ее в виде годового вознаграждения не снижают материальную заинтересованность работников в результатах труда, поскольку средства, поступающие из прибыли в этот фонд, созданы трудом работников и должны быть израсходованы на вознаграждение.

§ 5. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ВНЕДРЕНИЯ НОВОЙ ТЕХНИКИ

В одиннадцатой пятилетке на основе государственного плана, обеспечивающего проведение единой технической политики, осуществляется разработка комплексных программ научно-технического прогресса на длительную перспективу и целевых программ по основным народнохозяйственным проблемам. Эти программы являются исходной базой для планов по новой технике на пятилетку и по годам. В них указываются сроки и этапы работ, а также определяются конечные технико-экономические результаты. Промышленным министерствам, объединениям и предприятим в пятилетнем плане (с распределением по годам) утверждается экономический эффект намечаемых научно-технических мероприятий. В планах определяются показатели, характеризующие совершенствование техники, технологии, организации производства и труда. В связи с этим пересматриваются устаревшие стандарты на машины и оборудование,

осуществляется систематическая оценка технического уровня выпускаемых машин и оборудования. Установлены задания по сокращению применения ручного труда на всех уровнях управления.

Усиление действенности материального поощрения за работы по освоению и внедрению новой техники имеет большое значение в ускорении научно-технического прогресса. В решениях июньского (1983 г.) и октябрьского (1984 г.) Пленумов ЦК КПСС указывается на необходимость дальнейшего развития научно-технического прогресса, внедрения новой техники, соединения науки с производством. Этому должна способствовать система материального стимулирования.

Основными принципами системы премирования за создание и внедрение новой техники являются следующие: стимулирование работ по новой технике, включая этапы ее разработки, освоения и использования в производстве, т. е. должны премироваться работники научно-исследовательских, проектно-конструкторских организаций и предприятий; зависимость между получаемым от внедрения новой техники экономическим эффектом и размером премий; зависимость размера премий отдельным работникам от их личного трудового вклада в общие результаты деятельности.

В соответствии с Типовым положением о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники материальное поощрение осуществляется за:

создание и внедрение новых, технически совершенных, надежных, долговечных и экономически эффективных машин, механизмов, аппаратов, приборов и других изделий, новых видов сырья и материалов, а также за разработку и внедрение высокопроизводительных технологических процессов и прогрессивных методов производства работ;

разработку и внедрение комплексной механизации и автоматизации производства, электрификацию и химизацию производства, модернизацию действующего оборудования;

разработку и внедрение механизированных поточных процессов сборки и монтажа зданий и сооружений, новых, экономически эффективных строительных конструкций и материалов, создание проектов нового строительства и технической реконструкции с обеспечением при

этом высокой экономической эффективности капитальных вложений;

разработку и внедрение эффективных, совершенных форм и методов организации производства и труда, осуществление мероприятий по совершенствованию организации рабочего места, рациональной организации трудовых процессов, внедрению передовых приемов и методов труда, кооперации и разделению труда, обеспечению благоприятных условий труда и повышению культуры производства, по совершенствованию организации управления производством и труда ИТР и служащих и т. д.;

разработку и внедрение новых, прогрессивных, высокопроизводительных систем и способов разведки и эксплуатации месторождений полезных ископаемых;

внедрение технически совершенных и экономически эффективных новых средств транспорта и связи, прогрессивных методов технической эксплуатации средств транспорта и связи, разработку и внедрение высокопроизводительных методов организации и связи;

разработку и внедрение экономически эффективных стандартов и нормалей;

успешное выполнение теоретических, исследовательских и изыскательских работ;

внедрение в производство машин, оборудования (кроме комплектного оборудования предприятий, закупленного за границей), приборов, материалов и прогрессивных технологических процессов по иностранным лицензиям и образцам новых изделий.

Работники предприятий, передающие научно-технические разработки другим предприятиям и организациям и оказывающие им помощь в использовании заимствованного передового опыта, а также использующие эти разработки, премируются в порядке, предусмотренном этим Положением.

Основным источником премирования на промышленных предприятиях является фонд премирования за создание и внедрение новой техники. Средства для премирования образуются за счет отчислений от себестоимости продукции и дифференцируются по отраслям промышленности от 0,2 до 1 % к фонду заработной платы промышленно-производственного персонала на:

предприятиях химической, нефтеперерабатывающей, машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности — в размере 1 %;

предприятиях черной и цветной металлургии, нефтедобывающей и газовой, лесной и деревообрабатывающей отраслей промышленности, по производству электроэнергии и теплоэнергии, промышленности строительных материалов — 0,5 %;

предприятиях остальных отраслей промышленности — 0,3 %;

транспортных предприятиях и в геологоразведочных организациях — 0,2 %.

Примерно 25 % этих средств остается в распоряжении предприятия, а остальная часть перечисляется вышестоящим организациям (министерствам, ведомствам) с целью образования централизованного фонда для поощрения работников за важнейшие работы, которые предусмотрены в государственном плане по новой технике, или в годовых планах министерств, ведомств, обл(край)исполкомов.

Вышестоящим организациям предоставлено право с увеличением объема работ по созданию и внедрению новой техники непосредственно на предприятиях оставлять до 50 % средств, которые отчисляются для премирования за работы по созданию и внедрению новой техники.

Работники научно-исследовательских, проектно-конструкторских организаций премируются за счет средств, предусмотренных в сметах затрат этих организаций, в размере 6—10 % годового фонда заработной платы в химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей промышленности и химическом машиностроении, и 4—8 % в этих организациях других отраслей промышленности.

Общая сумма премий за создание и внедрение новых технически совершенных и экономически эффективных машин, механизмов, аппаратов, приборов распределяется по видам работ в зависимости от их объема и сложности. Выплата премий производится по двум этапам работ после их выполнения (табл. 20).

Вознаграждение выплачивается не позднее двух месяцев после окончания работы в целом или отдельных ее этапов.

Если при разработке сложных видов машин, механизмов, аппаратов, приборов и строительных конструкций продолжительность отдельных этапов составляет свыше шести месяцев, премирование следует производить за проведение научно-исследовательских работ, разработку технического проекта, рабочих чертежей и

Таблица 20. **Распределение общей суммы премии за создание и внедрение новой техники по этапам работ, %**

Этап работы	Виды работ		
	исследовательские и проектно-конструкторские	технологические и по подготовке производства	по освоению и организации производства
I этап			
Проведение научно-исследовательских работ, разработка технического проекта, рабочих чертежей и другой технической документации, соответствующей действующим в системе ГОСТам, ОСТам, изготовление опытного образца опытной партии, его испытание и доводка	70	30	30
II этап			
Разработка технологии производства и изготовление оснастки, освоение серийного выпуска изделий	30	70	70

другой технической документации, соответствующей действующим в отрасли ГОСТам, ОСТам и др., а также за изготовление опытного образца (опытной партии, его испытание, доводку). В последнем случае размеры премий, установленные для первого этапа, распределяются по указанным видам в зависимости от их объема и сложности.

Размер премии определяется в зависимости от годового экономического эффекта. При этом устанавливаются нижние и верхние границы вознаграждения по каждой группе эффективности мероприятий (табл. 21).

Премии выплачиваются лицам, непосредственно участвовавшим в проведении этих работ, и в зависимости от места внедрения мероприятий. Местом внедрения мероприятий для рабочих является участок их работы, на котором они внедряются; для мастеров и ИТР производственных подразделений — участки, цехи. К непосредственным участникам следует отнести и ответственных исполнителей, закрепленных приказом по предприятию.

В тех случаях, когда невозможно определить экономическую эффективность от внедрения новой техники,

Таблица 21. **Шкала зависимости размера премии от годового экономического эффекта,** % от внедрения новой техники

Годовой экономический эффект, тыс. руб.	Размер премии		Годовой экономический эффект, тыс. руб.	Размер премии	
	от годового экономического эффекта	не более тыс. руб.		от годового экономического эффекта	не более тыс. руб.
До 10	6—25	2	От 100 до 500	2—10	35
От 10 до 20	5—20	3,4	» 500 » 2000	1—7	80
» 20 » 50	4—17	6	» 2000 » 5000	0,7—4	150
» 50 » 100	3—12	10	Свыше 5000	0,5—3	200

сумма премии определяется в размере до 20 % фонда заработной платы, начисленного по должностным окладам (ставкам) работников, занятых на данных работах в планируемом периоде.

Если работы по новой технике выполняются досрочно, по согласованию с вышестоящими организациями, премии работникам увеличиваются до 25 %, а если по независящим от коллектива причинам не выполнены в срок, то уменьшаются на 50 %.

Работники, которые активно содействуют выполнению работ в срок или досрочно (например, административно-хозяйственный, юридический отделы), премируются в размере не более 10 % общей суммы премии. Руководящие работники предприятия премируются по действующим системам за внедрение новой техники по разрешению вышестоящей организации.

Премия работникам предприятий и организаций, передающих и использующих научно-технические разработки (документацию), начисляется в зависимости от экономической эффективности, получаемой на предприятиях и в организациях, которые используют эти разработки (документацию). В соответствии с указанной шкалой (см. табл. 21) сумма премий определяется для работников предприятий и организаций, передающих научно-технические разработки (документацию) в размере до 20 % суммы премий, предусмотренной этой шкалой; для работников предприятий и организаций, использующих научно-технические разработки (документация),— до 50 %.

Размер премии за внедрение новой техники на одно-

го работника может достигать: в химической, нефтеперерабатывающей, нефтехимической, машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности — шестимесячного оклада (месячной тарифной ставки) в год; в остальных отраслях — трехмесячного оклада (месячной тарифной ставки) в год. В отдельных случаях за выполнение важнейших работ, имеющих общегосударственное значение и включенных в государственный план, министерства и ведомства по согласованию с Государственным комитетом СССР по науке и технике могут увеличить размер премии до шести должностных окладов (месячных тарифных ставок) в год.

Для совершенствования хозрасчетных отношений в области создания и внедрения новой техники в научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технологических организациях, производственных объединениях и на предприятиях, переведенных на хозрасчетную систему организации работ по созданию, освоению и внедрению новой техники, образуются фонды экономического стимулирования. Материальное стимулирование этих организаций и предприятий направлено на повышение технико-экономического уровня производства и изготовляемой продукции, увеличение выпуска продукции высшей категории качества, усиление зависимости размеров поощрения от фактически получаемого экономического эффекта.

Дальнейшее совершенствование материального стимулирования заключается прежде всего в сближении специальной системы премирования за создание и внедрение новой техники с общей системой материального поощрения. Изменяются источник и порядок образования фондов поощрения за создание и внедрение новой техники.

В качестве источников образования этих фондов вместо издержек производства используется прибыль. Размеры отчислений в премиальные фонды увязываются с эффективностью новой техники. Вместо премирования за создание и внедрение новой техники вводится новая система материального стимулирования за достижения в области научно-технического прогресса.

В связи с этим представляет интерес опыт применения новой системы материального стимулирования и поощрения за создание, освоение и использование новой техники в электротехнической промышленности, суть которого заключается в следующем:

источником образования специальных фондов премирования за новую технику является прибыль, получаемая в результате внедрения технических мероприятий;

размеры этих фондов зависят от фактического экономического эффекта от внедрения новой техники;

в научно-исследовательских институтах и конструкторских бюро создаются хозрасчетные фонды стимулирования, в значительной степени формирующиеся из прибыли промышленности;

материальное стимулирование распространяется только на новые изделия, которым в результате Государственной аттестации присвоена высшая категория качества, ее эффект согласован с потребителем и утвержден в установленном порядке, имеются постоянные ТУ и ГОСТы, оптовая цена и поощрительная надбавки к ней за качество;

материальное стимулирование осуществляется в течение трех лет (на период аттестации качества изделия), в том числе в первый год — за весь объем производства, а двух последующих — за прирост производства продукции.

В настоящее время с целью дальнейшего распространения новой системы разработан комплекс единообразных типовых межотраслевых нормативных документов по ее применению. Это вносит определенные изменения в существующую практику и прежде всего в планирование научно-технических разработок, поскольку уже до начала исследований в плане должны быть отражены их конечные результаты, включая и народнохозяйственный экономический эффект, сроки выполнения работ и их внедрения в производство, исполнители, необходимые материальные ресурсы, размеры и источники финансирования и экономического стимулирования. При переходе на эту систему прекращается не только оплата отдельных этапов работы, но и выдача авансов для промежуточных оплат, если разработка имеет длительный цикл исполнения. Для этих целей используются банковские кредиты, выдаваемые до планового срока сдачи работ, но в пределах средств, которые высвобождаются у заказчика в связи с переходом на расчеты без промежуточных платежей.

Чтобы повысить заинтересованность предприятий в выпуске новой высокоэффективной техники, целесообразно усилить стимулирующую роль надбавок, обусловливающих приоритет вновь осваиваемой техники по

сравнению с уже освоенной. В настоящее время в промышленности существует порядок, при котором до 70 % дополнительной прибыли от надбавок используют для поощрения выпуска высокоэффективной продукции и изделий высшей категории качества. Однако надбавки в одинаковом размере получает как за новую технику, так и технику ранее освоенную. В этой связи целесообразно применять надбавку применительно к периоду освоения новой техники и снижать ее после ее освоения.

С целью повышения заинтересованности работников в выполнении планов ускорения научно-технического прогресса премии за общие результаты производственно-хозяйственной деятельности, выплачиваемые из фонда материального поощрения, повышаются на 20—25 % в зависимости от эффекта разработок, степени участия и ответственности за их выполнение. Рабочим, занятым первичным освоением сложной новой техники, на период ее изготовления и применения устанавливается дополнительная оплата в виде надбавок к тарифным ставкам (10—15 %).

С целью усиления связи премирования за результаты хозяйственной деятельности с выполнением плана по новой технике необходимо создание в объединениях, на предприятиях взаимосвязанной системы поощрения за счет формирования единого фонда материального поощрения путем рационального объединения в нем многочисленных источников премирования (за создание и внедрение новой техники, высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции на экспорт, экономию топлива и электроэнергии, выпуск товаров широкого потребления из отходов и др.).

Практика передовых предприятий свидетельствует о большой эффективности сосредоточения множества премиальных фондов в едином фонде материального поощрения с целью наиболее полного стимулирования научно-технического прогресса.

Так, создание единого фонда материального поощрения в объединении «Запорожтрансформатор» им. В. И. Ленина позволило значительно увеличить размеры премий (в 2—3 раза) за разработку, внедрение и освоение новой техники. Усиление материального стимулирования улучшило результаты деятельности объединения, повысился технический уровень производства, качество изготовляемой продукции. Объединение выпускает более 50 % изделий со Знаком качества.

Значительное место в организации материального стимулирования занимает поощрение работников за рационализаторские предложения. При этом вознаграждение исчисляется и выплачивается объединением, предприятием, организацией, учреждением, министерством, ведомством, выдавшим автору удостоверение на рационализаторское предложение и использующим его. Источником поощрения являются средства, предусмотренные в смете расходов на изобретение и рационализацию.

Размер вознаграждения определяется в зависимости от суммы годовой экономии, полученной в первом году использования предложения (первые двенадцать месяцев с начала использования) по следующей шкале (табл. 22).

Таблица 22. **Шкала зависимости размера вознаграждения за рационализаторские предложения от суммы годовой экономии**

Сумма годовой экономии, руб.	Вознаграждение	
	Процент экономии	Сумма, руб.
До 100	17	Не менее 10
От 100 до 500	7	10
» 500 » 1000	5	20
» 1000 » 5000	3	40
» 5000 » 50 000	2	90
» 50 000 » 100 000	1	590
» 100 000 и выше	0,5	1900, но не более 5000

Размер вознаграждения за рационализаторское предложение, не дающее экономии, не может быть менее 10 руб. и более 5000 руб.

Вознаграждение за рационализаторское предложение выплачивается в течение месяца со дня начала внедрения в размере, не превышающем 200 руб. В случае превышения этой суммы вознаграждение выплачивается в размере 25 %, но не менее 200 руб. Остальная часть вознаграждения выплачивается не позднее двухмесячного срока после окончания первого года внедрения предложения и, кроме того, в тех случаях, когда предложение используется менее года.

На предприятиях создается специальный фонд для премирования работников, содействующих внедрению

этих предложений, в размере 35 % суммы вознаграждения, установленного авторам по результатам внедрения изобретений и рационализаторских предложений.

При определении премии руководитель предприятия совместно с профсоюзной организацией учитывают инициативу каждого работника, степень его участия во внедрении предложений. При этом размер премии не может превышать его полуторамесячного оклада (тарифной ставки) и вместе с премией за создание и внедрение новой техники превышать трех—шести месячных окладов (тарифных ставок) в год.

Приложение 1

Характеристики отнесения продукции по сложности ее изготовления

1. *Особо сложная продукция:*

оборудование, механизмы, машины, приборы, аппаратура, имеющие сложную кинематику, сложные электрические и гидравлические устройства, большое количество наименований деталей собственного производства, значительная часть которых обрабатывается по первому и второму классам точности;

оборудование и машины с автоматическим и программным управлением и прецизионная аппаратура, требующая высокой квалификации работающих;

оборудование, машины, механизмы, узлы и детали, работающие при высоких параметрах (давление, электрическое напряжение, температура и др.);

крупногабаритные изделия со сложными корпусными деталями, а также сложные отливки, поковки, для обработки, контроля и испытания которых необходимы тяжелое, уникальное и прецизионное оборудование, приборы и аппаратура.

Примерный перечень особо сложной продукции: паровые турбины мощностью более 200 кВт, гидравлические турбины мощностью более 500 кВт, газовые турбины, паровые котлы высокого давления; высоковольтная аппаратура, особо сложная радиоаппаратура всех видов, электронно-вакуумные приборы, уникальные и тяжелые кузнечно-прессовые машины; автомобили, тракторы, комбайны, экскаваторы; авиационные двигатели, самолеты.

2. *Сложная продукция:*

оборудование, механизмы, машины и приборы с кинематикой средней сложности, с автоматическим управлением и гидравлическими устройствами, бо́льшая часть деталей которых обрабатывается по третьему — пятому классам точности;

инструменты и приспособления, изготовляемые по первому и второму классам точности.

Примерный перечень сложной продукции: паровые котлы нормального давления; легкие и средние кузнечно-прессовые машины, металлорежущие и деревообрабатывающие станки; металлорежущий и измерительный инструмент; буровое оборудование и т. д.

3. *Простая продукция* — остальная продукция, не включенная в п. 1 и 2.

Основные характеристики отнесения предприятий к типам производства

1. *Массовые и крупносерийные типы производства* — предприятия, специализирующиеся на ежедневном выпуске определенных изделий в течение года, оснащенные в основном специализированным оборудованием и технологической оснасткой, характеризующиеся четкой специализацией рабочих мест (закрепление за каждым рабочим местом одной — двух деталеопераций).

2. *Серийный тип производства* — предприятия, специализирующиеся на выпуске определенных изделий и машин различных типоразмеров партиями, перемещающимися в течение года, частично оснащенные специализированным оборудованием, расположенным по групповому признаку или по ходу технологического процесса, при закреплении за каждым рабочим местом нескольких периодически повторяющихся деталеопераций.

3. *Мелкосерийный и индивидуальный типы производства* — предприятия, выпускающие машины и изделия разнообразной номенклатуры, типоразмеры которых в течение года редко или вовсе не повторяются, оснащенные преимущественно универсальным оборудованием, расположенным по групповому признаку, с ограниченным применением специальной технологической оснастки и при отсутствии постоянно закрепленных за рабочим местом деталеопераций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маркс К., Энгельс Ф. Из рукописного наследства К. Маркса. Введение. Соч. 2-е изд., т. 12, с. 707—738.
2. Маркс К. Критика Готской программы.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 19, с. 9—32.
3. Энгельс Ф. Анти-Дюринг.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 20, с. 5—325.
4. Ленин В. И. Речь на I Всероссийском съезде Советов народного хозяйства 26 мая 1918 г.— Полн. собр. соч., т. 36, с. 377—386.
5. Ленин В. И. Очередные задачи Советской власти.— Полн. собр. соч., т. 36, с. 165—208.
6. Ленин В. И. К четырехлетней годовщине Октябрьской революции.— Полн. собр. соч., т. 44, с. 144—152.
7. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК.— М.: Политиздат, 1970, т. 3, с. 130—134.
8. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам.— М.: Политиздат, 1967, т. 1, с. 661—679.
9. Материалы XXVI съезда КПСС.— М.: Политиздат, 1981, с. 223.
10. О дальнейшем совершенствовании хозяйственного механизма и задачах партийных и государственных органов. Постановление ЦК КПСС от 12 июля 1979 г.— К.: Политиздат Украины, 1979, с. 3—6.
11. Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы. Постановление ЦК КПСС и СМ СССР от 12 июля 1979 г.— К.: Политиздат Украины, 1979, с. 7—64.
12. Материалы Пленума ЦК КПСС, 22 ноября 1982 г.— М.: Политиздат, 1982.— 29 с.
13. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г.— М.: Политиздат, 1983.— 80 с.
14. Речь товарища К. У. Черненко на Пленуме ЦК КПСС 23 октября 1984 года.— Коммунист, 1984, № 16, с. 4—11.
15. Андропов Ю. В. Избранные речи и статьи. 2-е изд.— М.: Политиздат, 1983.— 320 с.
16. Гурьянов С. Х., Поляков И. А., Ремизов К. С. Справочник экономиста по труду.— М.: Экономика, 1982.— 264 с.
17. Завіновська Г. Т., Костюченко О. А. Заробітна плата в СРСР.— К.: Знання, 1977.— 32 с.
18. Кунельский Л. Э. Заработная плата и стимулирование труда. Социально-экономический аспект.— М.: Экономика, 1981.— 248 с.

19. Марков В. И. Оплата труда в системе управления экономикой развитого социализма.— М. : Экономика, 1980.— 222 с.
20. Народное хозяйство СССР в 1982 г. Стат. ежегодник / ЦСУ СССР.— М. : Финансы и статистика, 1983.— 574 с.
21. Народное хозяйство СССР. 1922—1982: Юбил. стат. ежегодник / ЦСУ СССР.— М. : Финансы и статистика, 1982.— 624 с.
22. Петроченко П. Ф., Лясников И. А. Экономика труда в промышленности.— М. : Экономика, 1978.— 263 с.
23. Подобед С. П., Герштейн Ф. С., Сименский И. Т. Передовые методы стимулирования повышения качества и эффективности производства.— Минск : Вышэйшая школа, 1982.— 189 с.
24. Экономика труда / Под редакцией Иванова Н. А. и Мечковского Г. И.— М. : Высшая школа, 1976.— 423 с.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие 3

Глава I. **Сущность и основные принципы организации заработной платы в промышленности** 5

§ 1. Марксистско-ленинское учение о распределении общественного продукта 5
§ 2. Содержание понятия заработной платы . . . 12
§ 3. Принципы организации заработной платы при социализме 14
§ 4. Составные элементы организации оплаты труда 21
§ 5. Мероприятия партии и государства по совершенствованию оплаты труда 25

Глава II. **Тарифная система оплаты труда рабочих** 30

§ 1. Назначение тарифной системы оплаты труда рабочих 30
§ 2. Разработка и применение тарифно-квалификационных справочников 32
§ 3. Тарифные сетки и тарифные ставки, их роль в организации заработной платы 38
§ 4. Районное регулирование заработной платы 49
§ 5. Задачи дальнейшего совершенствования и усиления роли тарифной системы 51

Глава III. **Формы и системы заработной платы рабочих** . . . 57

§ 1. Общие понятия о формах и системах заработной платы рабочих 57
§ 2. Сдельная форма оплаты труда и ее разновидности 58
§ 3. Повременная форма оплаты труда рабочих 65
§ 4. Особенности организации оплаты труда в бригадах и ее распространение 69
§ 5. Эффективность применения систем оплаты труда 85

Глава IV. **Оплата труда инженерно-технических работников и служащих** 85

§ 1. Особенности организации труда и заработной платы инженерно-технических работников и служащих 88

§ 2. Система должностных окладов, принципы их установления и дифференциации 90
Глава V. **Образование и расходование фонда материального поощрения** 104
§ 1. Сущность и назначение фонда материального поощрения 104
§ 2. Порядок образования фонда материального поощрения 107
§ 3. Основные направления распределения фонда материального поощрения 118
Глава VI. **Усиление стимулирующей роли премирования работников** 124
§ 1. Сущность премирования 124
§ 2. Стимулирование роста производительности труда 134
§ 3. Материальное стимулирование качественных показателей 144
§ 4. Стимулирование общих результатов труда коллективов предприятий 154
§ 5. Материальное стимулирование внедрения новой техники 159
Приложения 170
Список литературы 172

Галина Терентьевна Завиновская

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Редактор *Е. Л. Калюжная*
Художественный редактор *А. Д. Бондаренко*
Технический редактор *А. М. Костюченко*
Корректор *И. М. Чудновская*

Информ. бланк № 9232

Сдано в набор 22.02.84. Подп. в печать 08.01.85. БФ 03003. Формат 84×108$^{1}/_{32}$. Бумага кн.-журн. № 1. Лит. гарн. Выс. печать. 9,24 усл. печ. л. 9,45 усл. кр.отт. 10,11 уч.-изд. л. Тираж 12 000 экз. Изд. № 6398. Зак. 5-86. Цена 35 к.

Головное издательство издательского объединения «Вища школа», 252054, Киев-54, ул. Гоголевская, 7

Напечатано с матриц Головного предприятия республиканского производственного объединения «Полиграфкнига», 252057, Киев, ул. Довженко, 3, на Харьковской книжной фабрике «Коммунист» 310012, Харьков-12, ул. Энгельса, 11.

35 к.